



Piano Triennale di Prevenzione della
Corruzione
2013 - 2016

INDICE

1	PREMESSA	4
2	LA PREVENZIONE E LA REPRESSIONE DELLA CORRUZIONE E DELL'ILLEGALITÀ NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	6
2.1	IL CONTESTO NORMATIVO.....	6
2.2	LA RATIO DELLE RIFORME ANTICORRUZIONE E IL CONCETTO DI CORRUZIONE.....	8
2.3	I DESTINATARI DELLE DISPOSIZIONI ANTICORRUZIONE.....	9
2.4	LA LEGGE ANTICORRUZIONE	9
2.5	IL PIANO ANTICORRUZIONE	10
3	L'AGENZIA NAZIONALE PER LA SICUREZZA DELLE FERROVIE.....	12
3.1	COMPITI E ATTIVITÀ	12
3.2	LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	13
3.3	L'AMMINISTRAZIONE IN CIFRE E SITUAZIONE ATTUALE	16
4	IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	20
4.1	LA NOMINA	20
4.2	LE FUNZIONI, I COMPITI E I POTERI DI VERIFICA.....	21
4.3	LE RESPONSABILITÀ	22
5	LE MISURE INTRAPRESE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE PER L'ANNO 2013	24
6	CRITERI PER LA REDAZIONE DEL P.T.P.C. 2013 - 2016	27
7	PROCESSO DI ADOZIONE DEL P.T.P.C. 2013 - 2016	28
7.1	ATTORI INTERNI ED ESTERNI	28
7.2	CANALI, STRUMENTI E INIZIATIVE DI COMUNICAZIONE DEI CONTENUTI DEL PIANO.....	29
8	GESTIONE DEL RISCHIO	31
8.1	METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO.....	31
8.2	REGISTRO DEI RISCHI E SINTESI DELLE MISURE PER AREA.....	44
9	FORMAZIONE IN TEMA DI ANTICORRUZIONE	58
10	CODICE DI COMPORTAMENTO	64
11	ALTRE INIZIATIVE.....	67

11.1	ROTAZIONE DEL PERSONALE	67
11.2	DISCIPLINA DEL RICORSO ALL'ARBITRATO	69
11.3	INDIVIDUAZIONE DEI CRITERI E MODALITÀ DI CONFERIMENTO E AUTORIZZAZIONE INCARICHI - SVOLGIMENTO DI INCARICHI D'UFFICIO – ATTIVITÀ ED INCARICHI EXTRA ISTITUZIONALI	70
11.4	VERIFICA DELL'INSUSSISTENZA DI CAUSE DI INCONFERIBILITÀ PER INCARICHI DIRIGENZIALI – CONFERIMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI IN CASO DI PARTICOLARI ATTIVITÀ O INCARICHI PRECEDENTI 71	
11.5	VERIFICA DEI CRITERI DI INCOMPATIBILITÀ PER PARTICOLARI POSIZIONI DIRIGENZIALI	73
11.6	MISURE PER CONTRASTARE IL PANTOUFLAGE - ATTIVITÀ SUCCESSIVE ALLA CESSAZIONE DAL SERVIZIO.....	75
11.7	MISURE RELATIVE ALLA FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE AGLI UFFICI, CONFERIMENTO DI INCARICHI IN CASO DI CONDANNA PER DELITTI CONTRO LA P.A.....	76
11.8	TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALE GLI ILLECITI	78
11.9	PROTOCOLLI DI LEGALITÀ NEGLI AFFIDAMENTI	79
11.10	MONITORAGGIO SUL RISPETTO DEI TERMINI PROCEDIMENTALI	80
11.11	MONITORAGGIO DEI RAPPORTI TRA L'AMMINISTRAZIONE E I SOGGETTI ESTERNI.....	81
11.12	INIZIATIVE NELL'AMBITO DELL'EROGAZIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI, AUSILI FINANZIARI E ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI.....	82
11.13	INIZIATIVE NELL'AMBITO CONCORSI E SELEZIONE DEL PERSONALE	83
11.14	INIZIATIVE NELLE ATTIVITÀ ISPETTIVE	84
11.15	OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE.....	84
11.16	AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE.....	86
11.17	TRASPARENZA	87
12	ULTERIORI MISURE PREVISTE DIVERSE DA QUELLE PREVISTE COME OBBLIGATORIE ..	89
12.1	CONTROLLI A CAMPIONE SULLE DICHIARAZIONI SOSTITUTIVE DI CERTIFICAZIONE.....	89
12.2	CONTROLLI A CAMPIONE SULLE MODALITÀ DI ESERCIZIO DELLA DELEGA.....	89
12.3	INCONTRI E RIUNIONI PERIODICHE TRA DIRIGENTI COMPETENTI IN SETTORI DIVERSI	90
13	MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEL P.T.P.C.	92

1 PREMESSA

L'Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie (di seguito ANSF o Agenzia) è istituita, con sede in Firenze, sulla base dell'articolo 4 del D.Lgs. 10 agosto 2007, n. 162 di recepimento della direttiva 2004/49/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 29 aprile 2004 (direttiva relativa alla sicurezza delle ferrovie comunitarie). L'Agenzia ha avviato la propria operatività dal 16 giugno 2008.

Il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti (MIT) esercita una funzione di vigilanza sull'operato dell'ANSF ed espleta anche i controlli di legge previsti in relazione alla forma giuridica che è stata individuata per l'Agenzia.

Il funzionamento dell'Agenzia, sino al mese di settembre 2012, è stato assicurato tramite l'utilizzo, ai sensi dell'art. 4, comma 8, del citato D.Lgs. 162/2007, di personale appartenente ai ruoli del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti ed al Gruppo FS S.p.A., posto alle dipendenze funzionali dell'ANSF pur conservando il rapporto di lavoro con il Ministero o la società di provenienza.

In data 27 settembre 2012, l'Agenzia ha potuto completare l'iter della prima procedura di inquadramento del personale nei propri ruoli, prevista agli artt. 17 e 18 del D.P.R. n. 224/2011.

A conclusione di tale procedura l'Agenzia, dal mese di ottobre 2012, può contare su sole 98 unità di personale in servizio, rispetto alle 265 unità previste dalla pianta organica così come rideterminata (ridotta) in esito all'applicazione dell'articolo 2, comma 1, del DL 6 luglio 2012, n. 95 e delle altre disposizioni in materia di revisione e contenimento della spesa pubblica.

Attualmente, quindi, l'Agenzia può contare su personale proprio, dirigenziale e non, completamente indipendente dalle iniziali società di provenienza (del Gruppo FS) ma, comunque, notevolmente sottodimensionato rispetto a quello disposto dalla legge in considerazione dei delicati compiti istituzionalmente attribuiti inerenti le norme, le autorizzazioni ed i controlli per la sicurezza delle ferrovie sull'intero territorio nazionale.

In questo contesto, l'azione strutturata e concreta di prevenzione e contrasto alla corruzione dell'ANSF e la diffusione, al proprio interno, del valore e della cultura della legalità, ha già avuto inizio - come più avanti evidenziato nel cap. 5 - con l'adozione di un primo Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (di seguito P.T.P.C. o Piano) in data 30 Marzo 2013, precedentemente, quindi, all'approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito PNA) avvenuta con Delibera dell'Autorità Nazionale anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni (di seguito anche A.N.A.C) n. 72/2013 dell'11/09/2013.

Detto P.T.P.C. 2013 -2015, prontamente pubblicato sul sito web dell'amministrazione e diffuso a tutto il personale, è stato redatto sulla base di una disamina puntuale del dettato normativo disponibile alla data della sua adozione e ha consentito, a questa amministrazione, una prima individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione e i primi possibili interventi organizzativi, misure e procedure, volte a prevenire i rischi individuati.

Nella individuazione e programmazione delle azioni del primo P.T.P.C., così come del presente Piano, la scrivente Agenzia ha dovuto necessariamente contemperare l'esigenza di prevedere e porre in essere le possibili azioni finalizzate all'efficace prevenzione e contrasto della corruzione, con quella di assicurare, senza soluzione di continuità, il corretto adempimento dei propri compiti istituzionali, di carattere altamente tecnico e specialistico, sia pure con le gravi carenze di personale che, come si è detto, è attualmente insufficiente anche soltanto per il completo ed efficace svolgimento di tali compiti e delle normali - ma complesse e necessarie - attività di funzionamento, amministrazione e gestione, comuni ad ogni pubblica amministrazione indipendentemente dalla dimensione e dalla effettiva consistenza del proprio organico.

Tale carenza di personale (98 dipendenti rispetto ad una dotazione prevista di 265 unità), comporta, quindi, la necessità di sviluppare e pianificare le misure di prevenzione in maniera progressiva e graduale e, comunque, coerentemente con il graduale, previsto raggiungimento dell'organico necessario e con la conseguente messa a regime della struttura organizzativa; inoltre, in alcuni casi rende di fatto inapplicabile, nel breve e medio periodo, l'attuazione di alcune misure pur previste dal PNA e dalla Legge 190/2012 quali, ad esempio, la rotazione del personale che svolge attività ad elevato rischio di corruzione.

2 LA PREVENZIONE E LA REPRESSIONE DELLA CORRUZIONE E DELL'ILLEGALITÀ NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

2.1 IL CONTESTO NORMATIVO

Con Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" (G.U. 13 novembre 2012, n. 265), il Parlamento ha varato una normativa organica tesa ad implementare l'apparato preventivo e sanzionatorio contro la corruzione e l'illegalità nella pubblica amministrazione (in seguito anche solo "**Legge Anticorruzione**"), introducendo in ambito nazionale organi e buone pratiche di prevenzione, controllo e contrasto della corruzione e dell'illegalità con modalità tali da assicurare un'azione coordinata.

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di tale disposizione è avvenuta in attuazione **(i)** dell'articolo 6 della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 e ratificata ai sensi della Legge 3 agosto 2009, n. 116, e **(ii)** degli articoli 20 e 21 della Convenzione penale sulla corruzione, conclusa a Strasburgo il 27 gennaio 1999 e ratificata ai sensi della Legge 28 giugno 2012, n. 110.

L'attenzione dello Stato italiano al tema della lotta alla corruzione emerge prima della pubblicazione della Legge Anticorruzione, dalla ratifica della Convenzione ONU del 31 ottobre 2003 contro la corruzione e dalla ratifica della citata Convenzione penale di Strasburgo del 1999 sulla corruzione (Legge 28 giugno 2012, n. 110), nonché della Convenzione civile di Strasburgo del 1999 sulla corruzione (ora Legge 28 giugno 2012, n. 112).

In particolare, la Convenzione ONU del 31 ottobre 2003 contro la corruzione ha indirizzato gli Stati membri a promuovere *(i)* le misure volte a prevenire e combattere la corruzione in modo più efficace, nonché *(ii)* l'integrità, la responsabilità e la buona fede nella gestione degli affari pubblici e dei beni pubblici, sul presupposto che "*spetta a tutti gli Stati prevenire e sradicare la corruzione e che questi ultimi devono cooperare tra loro, con il sostegno e la partecipazione di persone e gruppi non appartenenti al settore pubblico, quali la società civile, le organizzazioni non governative e le comunità di persone, affinché i loro sforzi in tale settore siano efficaci*".

Tale Convenzione, tra le altre cose, ha disposto che ciascuno Stato è tenuto ad assicurare, secondo quanto necessario e conformemente ai principi fondamentali del proprio sistema giuridico, l'esistenza di uno o più organi indipendenti ed autonomi, incaricati di prevenire la corruzione mediante l'applicazione (oltre che la supervisione ed il coordinamento) delle politiche anticorruzione e la diffusione delle conoscenze concernenti la prevenzione della corruzione.

La Convenzione civile sulla corruzione di Strasburgo del 1999 è diretta, invece, ad assicurare che negli Stati che la ratificano siano garantiti rimedi giudiziari efficaci in favore delle persone che hanno subito un danno risultante da un atto di corruzione.

La Convenzione penale di Strasburgo del 1999 sulla corruzione, inoltre, impegna gli Stati a prevedere l'incriminazione di fatti di corruzione attiva e passiva tanto di funzionari nazionali quanto stranieri.

Dal provvedimento di ratifica di detta Convenzione, inoltre, sono state espunte le disposizioni di diretto adeguamento dell'ordinamento interno ed è stato affidato alla Legge Anticorruzione il compito di dettare le norme di adeguamento.

In tale contesto, con decreto del 23 dicembre 2011 in Italia è stata istituita la Commissione per lo Studio e l'elaborazione di proposte in tema di trasparenza e prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione, la quale ha individuato misure di prevenzione del fenomeno corruttivo prese in considerazione nella redazione della proposte emendative al disegno di legge in materia anticorruzione (oggi Legge n. 190/2012).

L'azione del Governo, in ragione dell'importanza della lotta alla corruzione, ha condotto all'adozione di ulteriori provvedimenti in materia.

A complemento della Legge Anticorruzione è stato emanato il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 16 gennaio 2013 recante l'*"Istituzione del Comitato interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"* ed è stata pubblicata la Circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica (di seguito anche solo "circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1/2013") avente ad oggetto primi cenni applicativi della Legge Anticorruzione.

La legge n. 190 ha individuato la Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche quale Autorità nazionale anticorruzione.

Con l'entrata in vigore della legge del 30 ottobre 2013, n. 125, di conversione del decreto legge del 31 agosto 2013, n. 101, recante disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni, la Commissione ha assunto la denominazione di Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche (di seguito A.N.A.C.).

L'assetto normativo in materia di prevenzione della corruzione è stato integrato con le disposizioni delle seguenti recenti norme:

- **D. Lgs. n. 235 del 31 dicembre 2012**, Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- **D. Lgs. n. 33 del 14 marzo 2013**, Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, approvato dal Governo il 15 febbraio 2013, in attuazione di commi 35 e 36 dell'art. 1 della l. n. 190 del 2012;
- **D. Lgs. n. 39 dell'8 aprile 2013**, Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti

-
- privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- **D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013**, Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, in attuazione dell'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001, come sostituito dalla l. n. 190.

2.2 LA RATIO DELLE RIFORME ANTICORRUZIONE E IL CONCETTO DI CORRUZIONE

La redazione del presente Piano presuppone una disamina/definizione dell'accezione di corruzione che il medesimo è volto a contrastare.

Sebbene, la Legge Anticorruzione non fornisca una definizione di "corruzione", la medesima emerge marcatamente dagli atti redatti dalla Commissione per lo Studio e l'elaborazione di proposte in tema di trasparenza e prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione, nonché dalla circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1/2013 e dal recente Piano Nazionale Anticorruzione.

Nella presentazione e nella prefazione del Rapporto della menzionata Commissione del 22 ottobre 2012, avente ad oggetto "*La corruzione in Italia per una politica di prevenzione*", sono cristallizzate le ragioni degli interventi legislativi in materia di anticorruzione e, dunque, individuato il campo di azione delle relative disposizioni.

Da un lato, avendo riguardo a profili di politica economica, si precisa che "*il diffondersi delle pratiche corruttive mina la fiducia dei mercati e delle imprese, scoraggia gli investimenti dall'estero, determina quindi, tra i suoi molteplici effetti una perdita di competitività del paese*", dall'altro lato, con riferimento a politiche di governo e buona amministrazione, si aggiunge che la corruzione è "*una delle principali cause di inefficienza dei servizi destinati alla collettività, del dissesto delle finanze pubbliche*" ed ancora che "*è causa di ingenti costi economici ma anche sociali, perché determina la compressione del principio di uguaglianza, minando la pari opportunità dei cittadini, così da rivelarsi uno dei fattori di disgregazione sociale*".

La corruzione emerge, dunque, come fenomeno che esorbita dai confini dettati dalla fattispecie penale (cioè dal reato codificato dal codice penale) ed assume una connotazione più ampia e diffusa che mina la cultura della legalità nell'attività amministrativa e nell'etica pubblica, e che impone l'assunzione di politiche e l'applicazione di misure di prevenzione e contrasto.

Sul punto la circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.1/2013 ha precisato, fugando ogni dubbio al riguardo, che il concetto di corruzione deve essere inteso in senso lato, come comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Più precisamente, le situazioni rilevanti comprendono sia le fattispecie penalistiche previste dagli articoli 318, 319 e 319 ter c.p., sia le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

2.3 I DESTINATARI DELLE DISPOSIZIONI ANTICORRUZIONE

Per quanto concerne le amministrazioni destinatarie delle Legge Anticorruzione, la medesima prevede espressamente che le prescrizioni di cui ai commi da 1 a 57 dell'articolo 1 – diretta applicazione del principio di imparzialità di cui all'articolo 97 della Costituzione - si rivolgono alle pubbliche amministrazioni individuate dall'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001. n. 165.

In particolare, le disposizioni anticorruzione sono applicabili a *“tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300”* (articolo 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001).

Da quanto sopra esposto, attesa la natura giuridica dell'Agenzia nazionale per la sicurezza ferroviaria, le disposizioni in materia di anticorruzione sono applicabili alla medesima.

2.4 LA LEGGE ANTICORRUZIONE

Ai fini di conferire al presente P.T.P.C. la natura di strumento operativo, appare opportuno effettuare una ricognizione delle principali misure volte a prevenire e reprimere la corruzione e l'illegalità nella pubblica Amministrazione individuate dalla Legge Anticorruzione che possano essere d'ausilio all'inquadramento del medesimo.

In primo luogo, le strategie di contrasto e prevenzione della corruzione derivano dall'azione sinergica di tre soggetti:

a. L'Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche A.N.A.C; per espressa previsione di legge, opera quale Autorità nazionale anticorruzione alla quale sono riconosciuti specifici poteri consultivi, di verifica e di controllo.

b. il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che svolge il ruolo di coordinatore dell'attuazione delle strategie di prevenzione e contrasto della corruzione e di promotore dell'individuazione e dell'applicazione di norme e metodologie comuni per la prevenzione della corruzione.

c. Il Comitato interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione costituito con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 16 gennaio 2013 - composto dal Presidente del Consiglio dei

Ministri, che lo presiede, dal Ministro per la pubblica amministrazione e per la semplificazione, dal Ministro della giustizia e dal Ministro dell'interno – al quale è demandato il compito di fornire indirizzi attraverso l'elaborazione di linee guida.

Strumento di prevenzione della corruzione a livello nazionale è il Piano nazionale anticorruzione predisposto dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, alla quale sono trasmessi i singoli Piani triennali di prevenzione della corruzione predisposti da ciascuna amministrazione centrale.

Detti piani triennali di prevenzione rappresentano per ogni amministrazione il documento, che in forma di atto programmatico, individua la strategia di prevenzione dell'ente, tutte le misure obbligatorie previste dalla norma e quelle ulteriori necessarie a fronteggiare il rischio.

La mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti da parte delle singole amministrazioni costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale.

In tale contesto, ulteriore strumento di prevenzione e di contrasto della corruzione è costituito dalla nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione come dettagliatamente esposto nel capitolo 3.

Tra gli strumenti di prevenzione della corruzione inoltre appare rilevante l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di pubblicare sui siti istituzionali - nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali - le informazioni relative a procedimenti amministrativi "sensibili", quali quelli che hanno ad oggetto autorizzazioni, concessioni, appalti pubblici, erogazioni di benefici economici a persone o enti pubblici o privati, concorsi e progressioni di carriera, le informazioni relative a bilanci e conti consuntivi, nonché i costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche e di produzione dei servizi erogati ai cittadini.

2.5 IL PIANO ANTICORRUZIONE

Tra gli strumenti individuati dal legislatore per prevenire e contrastare la corruzione v'è il Piano anticorruzione.

In particolare, l'organo di indirizzo politico, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione, entro il 31 gennaio di ogni anno, adotta il piano triennale di prevenzione della corruzione, curandone la trasmissione al Dipartimento della funzione pubblica.

La legge anticorruzione precisa che l'attività di elaborazione del piano non può essere affidata a soggetti estranei all'amministrazione e prevede che lo stesso risponda alle seguenti esigenze:

- a. individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell'esercizio delle competenze previste dall'articolo 16, comma 1, lettera a-bis), del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

- b. prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- c. prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a), obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione;
- d. monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- e. monitorare i rapporti tra l'amministrazione ed i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
- f. individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

La violazione, da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare.

A tal fine, sul funzionamento, sull'idoneità e sull'osservanza del piano anticorruzione è chiamato a vigilare il Responsabile della prevenzione della corruzione.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, sulla base delle linee di indirizzo adottate dal Comitato Interministeriale, ha predisposto il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), approvato dall'A.N.A.C., con l'obiettivo di assicurare una attuazione coordinata e integrata delle strategie di prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione.

Il PNA rappresenta lo strumento attraverso il quale sono individuate le strategie prioritarie per la prevenzione ed il contrasto della corruzione nella pubblica amministrazione a livello nazionale.

3 L'AGENZIA NAZIONALE PER LA SICUREZZA DELLE FERROVIE

3.1 COMPITI E ATTIVITÀ

L'Agenzia fornisce agli operatori ferroviari i principi informativi delle disposizioni e prescrizioni di loro competenza e vigila perché siano mantenuti gli attuali livelli di sicurezza; inoltre ne promuove il costante miglioramento in relazione al progresso tecnico e scientifico, garantisce un trattamento equo e non discriminatorio a tutti i soggetti interessati alla produzione di trasporti ferroviari, contribuisce all'armonizzazione delle norme di sicurezza nazionali e internazionali favorendo l'interoperabilità della rete ferroviaria Europea.

L'Agenzia ha compiti di presidio della sicurezza del sistema ferroviario nazionale e svolge le funzioni per essa previste dal D.Lgs. 162/2007, in materia di:

a) attività normativa:

- definizione e riordino del quadro normativo in materia di sicurezza ferroviaria;
- emissione di norme di esercizio e di standard tecnici della circolazione ferroviaria;
- emissione di norme e standard riguardanti la formazione e la qualificazione del personale dei gestori dell'infrastruttura e delle imprese ferroviarie che svolgono attività di sicurezza;
- regolamentazione e controllo sull'emissione delle regole interne e sui rapporti di interfaccia di imprese ferroviarie e del gestore dell'Infrastruttura.

b) attività autorizzativa:

- rilascio, rinnovo, aggiornamento e revoca di autorizzazione alla messa in servizio dei veicoli;
- qualificazione dei Verificatori indipendenti di sicurezza e di altri organismi, il cui riconoscimento sia necessario per lo svolgimento del ruolo ad essi assegnato;
- rinnovo, aggiornamento e revoca di autorizzazione alla messa in servizio dei sottosistemi strutturali infrastruttura, energia, comando, controllo e segnalamento e di applicazioni generiche, autorizzazione all'utilizzo di prodotti generici e di componenti;
- istituzione e tenuta del registro di immatricolazione nazionale del materiale rotabile;
- rilascio, rinnovo, aggiornamento e revoca del certificato di sicurezza delle imprese di trasporto ferroviario e dell'autorizzazione di sicurezza dei gestori dell'infrastruttura.

c) attività di ispezione, controllo e monitoraggio:

- controllo dei requisiti per il mantenimento di certificati di sicurezza e dell'autorizzazione di sicurezza;

- vigilanza sull'applicazione di norme tecniche e standard di sicurezza;
- verifica sull'applicazione delle disposizioni tecniche relativamente al funzionamento e alla manutenzione;
- verifica della conformità dei componenti ai pertinenti requisiti essenziali;
- verifica che il materiale rotabile sia debitamente immatricolato e che le informazioni in materia di sicurezza contenute nei registri dell'infrastruttura e del materiale rotabile siano precise ed aggiornate;
- attività ispettiva, attraverso l'esecuzione di ispezioni e indagini ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti.

L'Agenzia, inoltre, sempre in conformità al D. Lgs. 162/2007, svolge i seguenti compiti:

- studio e approfondimento sulla sicurezza ferroviaria e consultazione a favore di enti e istituzioni;
- formulazione di proposte e osservazioni per il miglioramento della sicurezza ferroviaria;
- imposizione al Gestore dell'Infrastruttura e alle imprese ferroviarie di direttive e raccomandazioni in materia di sicurezza nonché in ordine agli accorgimenti e alle procedure necessarie e utili al perseguimento della sicurezza ferroviaria;
- collaborazione con l'Agenzia ferroviaria europea (ERA) per l'armonizzazione della sicurezza ferroviaria;
- rapporti con le Autorità Nazionali di Sicurezza degli altri Stati Membri ed altri organismi internazionali riconosciuti dall'Agenzia ferroviaria europea.

In via cautelativa, al fine di tutelare la sicurezza della circolazione, l'Agenzia, in caso di inosservanza da parte del gestore dell'infrastruttura e delle imprese ferroviarie di quanto disposto dal quadro normativo o dalle raccomandazioni emesse dall'Agenzia stessa, adotta provvedimenti restrittivi dell'esercizio, anche limitando autorizzazioni e certificati di sicurezza, fino alla sospensione o alla revoca delle autorizzazioni e certificati di sicurezza stessi.

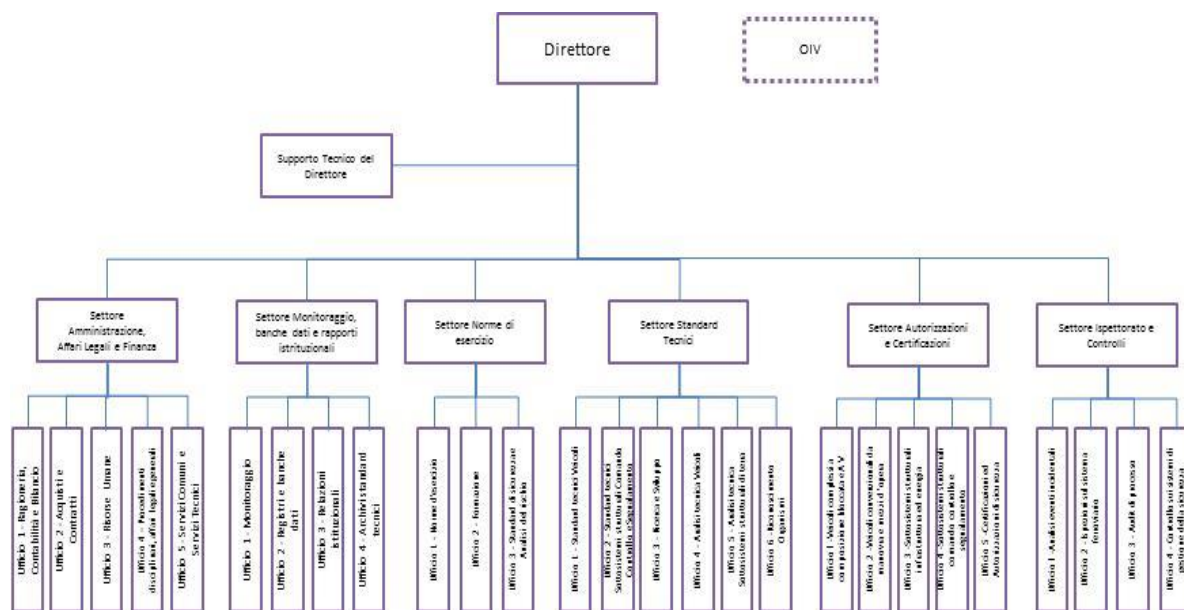
3.2 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Con decreto del Presidente della Repubblica n. 35/2009, su proposta del Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, sentito il Consiglio di Stato, è stato emanato il regolamento di organizzazione dell'Agenzia.

Nell'organigramma che segue, è sintetizzata la struttura organizzativa dell'Agenzia, quale delineata dal citato D.P.R. n. 35/2009.

L'organigramma prevede l'articolazione dell'Agenzia in 6 Settori e in 27 Uffici, come rappresentato nella figura sottostante.

Figura 1: Organigramma dell'Agencia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie



L'Agencia presenta un unico Centro di Responsabilità Amministrativa rappresentato dal Direttore ed è organizzata in 6 Settori differenti per area di intervento. Nell'ambito dei Settori sono istituiti i vari Uffici, declinati come rappresentato nella tabella sottostante.

Tabella 1: Settori e Uffici dell'Agencia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie

Settori	Uffici
Settore 1 Amministrazione, Affari Legali e Finanza	Ufficio 1 - Ragioneria, Contabilità e Bilancio
	Ufficio 2 - Acquisti e Contratti
	Ufficio 3 - Risorse Umane
	Ufficio 4 – Procedimenti disciplinari, affari legali e generali
	Ufficio 5 - Servizi Comuni e Servizi Tecnici
Settore 2 Monitoraggio, banche dati e rapporti istituzionali	Ufficio 1 – Monitoraggio
	Ufficio 2 - Registri e banche dati
	Ufficio 3 - Relazioni istituzionali
	Ufficio 4 - Archivi standard tecnici
Settore 3 Norme di Esercizio	Ufficio 1 - Norme d'esercizio
	Ufficio 2 – Formazione
	Ufficio 3 - Standard di sicurezza e Analisi del rischio
Settore 4 Standard Tecnici	Ufficio 1 - Standard tecnici Veicoli
	Ufficio 2 - Standard tecnici dei sottosistemi strutturali Comando Controllo e Segnalamento

Settori	Uffici
	Ufficio 3 - Ricerca e Sviluppo
	Ufficio 4 - Analisi tecnica Veicoli
	Ufficio 5 - Analisi tecnica Sottosistemi strutturali di terra
	Ufficio 6 - Riconoscimento Organismi
Settore 5 Autorizzazioni e Certificazioni	Ufficio 1 - Veicoli complessi a composizione bloccata e A V
	Ufficio 2 - Veicoli convenzionali da manovra e mezzi d'opera
	Ufficio 3 - Sottosistemi strutturali infrastruttura ed energia
	Ufficio 4 - Sottosistemi strutturali comando controllo e segnalamento
	Ufficio 5 - Certificazioni ed Autorizzazioni di sicurezza
Settore 6 Ispezzione e Controlli	Ufficio 1 - Analisi eventi incidentali
	Ufficio 2 - Ispezioni sul sistema ferroviario
	Ufficio 3 - Audit di processo
	Ufficio 4 - Controllo sui sistemi di gestione della sicurezza

Oltre al Direttore, sono organi dell'Agenzia:

- il Comitato Direttivo
- il Collegio dei Revisori dei Conti

Il Comitato Direttivo è composto dal Direttore che lo presiede e da quattro dirigenti dei principali settori di attività dell'Agenzia; l'organo coadiuva il Direttore nell'esercizio delle attribuzioni a lui conferite e provvede in particolare a:

- emanare delibere per la definizione delle norme nazionali per la sicurezza;
- predisporre la Relazione annuale sulla Sicurezza, da trasmettere ogni anno al Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti e all'Agenzia Ferroviaria Europea;
- deliberare i programmi per le attività di autorizzazione e certificazione;
- deliberare il bilancio di previsione e il rendiconto dell'Agenzia.

Il Collegio dei Revisori dei Conti, nominato dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, è costituito da un presidente designato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, da due componenti effettivi e da due supplenti iscritti al registro dei revisori contabili o tra soggetti in possesso di specifica professionalità, ai sensi dell'art. 8, comma 4, lettera h, del D.Lgs. 300/1999.

Il Collegio esplica il controllo sull'attività dell'Agenzia, in particolare:

- accerta la regolare tenuta dei libri e delle scritture contabili;
- vigila sull'osservanza delle leggi, dello statuto e dei regolamenti dell'Agenzia;

- esamina il bilancio di previsione e il rendiconto redigendo apposite relazioni;
- accerta periodicamente la consistenza di cassa;
- redige le relazioni di propria competenza;
- può chiedere al direttore notizie sull'andamento e la gestione dell'Agenzia, ovvero su singole questioni, riferendo al Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti le eventuali irregolarità riscontrate;
- svolge il controllo di regolarità amministrativa e contabile secondo le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 1, lettera a), ed all'articolo 2 del D.Lgs. n. 286/1999;
- può procedere in ogni momento ad atti di ispezione e di controllo;
- esercita ogni altro compito relativo alla revisione dei conti di cui all'articolo 2409-bis del codice civile;
- esprime, su richiesta del Direttore, pareri preventivi su determinati fatti o atti gestionali dell'Agenzia.

3.3 L'AMMINISTRAZIONE IN CIFRE E SITUAZIONE ATTUALE

Le cifre dell'Agenzia possono riassumersi come segue:

- le strutture:
 - 1 Centro di Responsabilità Amministrativa;
 - 6 Settori di livello dirigenziale non generale cui è affidato il coordinamento dei relativi Uffici;
 - 20 Uffici di livello dirigenziale non generale;
 - 7 Uffici di livello non dirigenziale;
 - sedi sul territorio in 10 città: Firenze, Roma, Genova, Milano, Torino, Bologna, Venezia, Ancona, Bari, Napoli;
- il personale¹:
 - 4 aree professionali: Dirigenti, Professionisti, Tecnici e Amministrativi;
 - 11 dirigenti di II fascia, di cui 5 Responsabili di Settore;
 - 87 unità di personale non dirigenziale, di cui 28 appartenenti all'Area dei Professionisti, 20 all'Area Amministrativa (di cui 2 unità in posizione di comando), 39 all'Area Tecnica.

Come già esposto, l'Agenzia che ha da poco concluso l'iter della prima procedura di inquadramento del personale nei propri ruoli, prevista agli artt. 17 e 18 del D.P.R. n. 224/2011, ha appena avviato la propria fase di "messa a regime" e presenta, allo stato, una evidente insufficienza dell'organico effettivo, anche dirigenziale, a valle anche dell'applicazione delle riduzioni disposte dal citato DL n. 95/2012.

¹ Dati al 31/01/2014

Le tabelle di seguito riportate illustrano la suddivisione attuale del personale in forza nei 6 settori, 27 uffici e 10 città sedi dell'Agenzia.

Supporto tecnico del Direttore

Tabella 2: Supporto tecnico del Direttore – totale risorse assegnate alla struttura

Totale risorse assegnate	N. risorse in posizione di comando	Uffici di livello dirigenziale	Sede risorse assegnate	
			Firenze	Roma
2	1	0	1	1

Settore Amministrazione, affari legali e finanza

Tabella 3: Settore Amministrazione, affari legali e finanza – Totale risorse assegnate al Settore

Totale risorse assegnate	N. risorse in posizione di comando	Uffici di livello dirigenziale	Uffici di livello non dirigenziale	Dirigenti (escluso il capo settore)	Sede risorse assegnate		
					Firenze	Roma	Milano
17	1	5	0	0	11	5	1

Tabella 4: Settore Amministrazione, affari legali e finanza – Dettaglio della distribuzione delle risorse nel Settore per Ufficio e per Sede

Uffici di livello dirigenziale		Dirigente Ufficio	SEDI		
			Firenze	Roma	Milano
Ufficio 1	Ragioneria, Contabilità e Bilancio	(mancante)	3		-
Ufficio 2	Acquisti e Contratti	(mancante)	2	1	-
Ufficio 3	Risorse Umane	(mancante)	2	2	1
Ufficio 4	Procedimenti disciplinari, affari legali e generali	(mancante)	-	-	-
Ufficio 5	Servizi Comuni e Servizi Tecnici	(mancante)	4	2	-

Settore Monitoraggio, banche dati e rapporti istituzionali

Tabella 5: Settore Monitoraggio, banche dati e rapporti istituzionali – Totale risorse assegnate al Settore

Totale risorse assegnate	N. risorse in posizione di comando	Uffici di livello dirigenziale	Ufficio di livello non dirigenziale	Dirigenti (escluso il capo settore)	Sede risorse assegnate	
					Firenze	Roma
6	0	2	2	0	6	-

Tabella 6: Settore monitoraggio, banche dati e rapporti istituzionali – Dettaglio della distribuzione delle risorse nel Settore per Ufficio e per Sede

Uffici di livello dirigenziale		Dirigente Ufficio	SEDI	
			Firenze	Roma
Ufficio 1	Monitoraggio	(non dirigenziale)	-	-
Ufficio 2	Registri e Banche Dati	(mancante)	3	-
Ufficio 3	Relazioni Istituzionali	(mancante)	2	1

Uffici di livello dirigenziale		Dirigente Ufficio	SEDI	
			Firenze	Roma
Ufficio 4	Archivi Standard Tecnici	(non dirigenziale)	-	-

Settore Norme d'esercizio

Tabella 7: Settore Norme d'esercizio – Totale risorse assegnate al Settore

Totale risorse assegnate	N. risorse in posizione di comando	Uffici di livello dirigenziale	Uffici di livello non dirigenziale	Dirigenti (escluso il capo settore)	Sede risorse assegnate	
					Firenze	Roma
13	0	2	1	2	3	10

Tabella 8: Settore Norme d'esercizio – Dettaglio della distribuzione delle risorse nel Settore per Ufficio e per Sede

Uffici di livello dirigenziale		Dirigente Ufficio	SEDI	
			Firenze	Roma
Ufficio 1	Norme d'esercizio	1	-	8
Ufficio 2	Formazione	1	3	2
Ufficio 3	Standard di sicurezza e analisi del rischio	(non dirigenziale)	-	-

Settore Standard tecnici

Tabella 9: Settore Standard Tecnici – Totale risorse assegnate al Settore

Totale risorse assegnate	N. risorse in posizione di comando	Uffici di livello dirigenziale	Uffici di livello non dirigenziale	Dirigenti (escluso il capo settore)	Sede risorse assegnate					
					Firenze	Roma	Bologna	Bari	Venezia	Milano
16	0	4	2	2	9	2	1	1	1	1

Tabella 10: Settore Standard Tecnici – Dettaglio della distribuzione delle risorse nel Settore per Ufficio e per Sede

Uffici di livello dirigenziale		Dirigente Ufficio	SEDI					
			FI	RM	BO	BA	VE	MI
Ufficio 1	Standard tecnici Veicoli	1	2	-	1	-	-	1
Ufficio 2	Standard tecnici dei sottosistemi strutturali Comando Controllo e Segnalamento	(mancante)	3	-	-	1	-	-
Ufficio 3	Ricerca e Sviluppo	1	2	1	-	-	1	-
Ufficio 4	Analisi tecnica Veicoli	(mancante)	3	1	-	-	-	-
Ufficio 5	Analisi tecnica Sottosistemi strutturali di terra	(non dirigenziale)	-	-	-	-	-	-
Ufficio 6	Riconoscimento Organismi	(non dirigenziale)	-	-	-	-	-	-

Settore Autorizzazioni e certificazioni

Tabella 11: Settore Autorizzazioni e certificazioni – Totale risorse assegnate al Settore

Totale risorse assegnate	N. risorse in posizione di comando	Uffici di livello dirigenziale	Uffici di livello non dirigenziale	Dirigenti (escluso il capo settore)	Sede risorse assegnate	
					Firenze	Roma
14	0	3	2	1	10	4

Tabella 12: Settore Autorizzazioni e certificazioni – Dettaglio della distribuzione delle risorse nel Settore per Ufficio e per Sede

Uffici di livello dirigenziale		Dirigente Ufficio	SEDI	
			Firenze	Roma
Ufficio 1	Veicoli complessi a composizione bloccata e AV	(mancante)	3	
Ufficio 2	Veicoli convenzionali, da manovra e mezzi d'opera	(mancante)	2	2
Ufficio 3	Sottosistemi strutturali infrastruttura ed energia	(non dirigenziale)	-	-
Ufficio 4	Sottosistemi strutturali comando, controllo e segnalamento	(non dirigenziale)	-	-
Ufficio 5	Certificazioni ed Autorizzazioni di sicurezza	1	5	2

Settore Ispektorato e Controlli

Tabella 13: Settore Ispektorato e Controlli – Totale risorse assegnate al Settore

Totale risorse assegnate	N. risorse in posizione di comando	Uffici di livello dirigenziale	Uffici di livello non dirigenziale	Dirigenti (escluso il capo settore)	Sede risorse assegnate								
					FI	RM	BA	AN	VE	GE	TO	NA	MI
25	0	4	0	1	2	9	3	2	1	1	5	1	1

Tabella 14: Settore Ispektorato e Controlli – Dettaglio della distribuzione delle risorse nel Settore per Ufficio e per Sede

Uffici di livello dirigenziale		Dirigente Ufficio	SEDI									
			FI	RM	BA	AN	VE	GE	TO	NA	MI	
Ufficio 1	Analisi eventi incidentali	(mancante)	-	2	1	-	-	-	-	-	-	
Ufficio 2	Ispezioni sul sistema ferroviario	(mancante)	1	1	2	1	-	1	3	-	1	
Ufficio 3	Audit di processo	1	1	2	-	1	1	-	1	-	-	
Ufficio 4	Controllo sui sistemi di gestione della sicurezza	(mancante)	-	4	-	-	-	-	1	1	-	

4 IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

4.1 LA NOMINA

La Legge Anticorruzione, all'articolo 1, comma 7, demanda la nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione nell'ambito delle pubbliche amministrazioni all'organo di indirizzo politico.

Il Responsabile della prevenzione è scelto, di norma, tra i dirigenti amministrativi di ruolo di prima fascia in servizio, con l'eccezione per gli enti locali nei quali tale figura è individuata solitamente nel segretario, salva diversa motivata determinazione.

Sul punto, la circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1/2013 ha evidenziato che la disposizione in parola pone una regola generale esprimendo un criterio di preferenza, ma senza porre, tuttavia, una regola rigida: l'espressione "di norma" lascerebbe intendere la possibilità di scegliere (motivandole) soluzioni gestionali differenti in ragione delle specificità organizzative della singola amministrazione.

Nelle amministrazioni in cui non è prevista un'articolazione del ruolo in fasce, la scelta, prioritariamente, deve ricadere su un dirigente appartenente al ruolo, che sia titolare di incarico di ufficio di livello dirigenziale generale, ovvero articolato al suo interno in strutture organizzative dirigenziali di secondo livello.

La menzionata circolare precisa, inoltre, che il Responsabile della prevenzione della corruzione:

- a) deve essere un dirigente in una posizione di relativa stabilità. In tale ottica si ritiene che l'affidamento dell'incarico a dirigenti titolari ex art.19, commi 5 bis e 6 del D.lgs. n. 165/2000 debba essere eccezionale e motivato;
- b) non possa/debba essere un dirigente inserito nell'ufficio di diretta collaborazione per la particolarità del vincolo fiduciario che li lega all'autorità di indirizzo politico e all'amministrazione;
- c) sia da nominare auspicabilmente tra coloro che abbiano disponibilità di risorse sufficienti per l'organizzazione dell'attività e per la gestione dei rapporti; si ravvisa quindi l'opportunità che la scelta ricadesse su dirigenti titolari di ufficio e non su dirigenti con incarico di studio e consulenza;
- d) non deve esser stato destinatario di provvedimenti giudiziari di condanna, né di provvedimenti disciplinari;
- e) deve aver dato nel tempo dimostrazione di comportamento integerrimo;
- f) non deve essere in conflitto di interessi;
- g) per quanto possibile, non deve essere un dirigente incaricato dei settori tradizionalmente più esposti al rischio della corruzione -

Dopo avere effettuato la designazione del Responsabile della prevenzione, occorre provvedere a comunicare il provvedimento di nomina alla CIVIT.

La Legge Anticorruzione non indica la durata dell'incarico di Responsabile della prevenzione: la circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1/2013 sul punto chiarisce che, poiché l'incarico in parola si aggiunge a quello di dirigente, il Responsabile della prevenzione è tale sino al termine dell'incarico dirigenziale, ferma l'opportunità di ruotare ed alternare i dirigenti che rivestono tale ruolo.

Con Decreto Direttoriale prot. ANSF 02006/13 del 19/03/2013 è stato nominato ai sensi della Legge 6 novembre 2012, n. 190, art. 1, comma 7, come Responsabile della prevenzione della corruzione dell'Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie, l'Ing. Pier Luigi Giovanni Navone, dirigente amministrativo responsabile del Settore amministrazione, affari legali e finanza.

Come già evidenziato nel capitolo 2, nell'Agenzia è presente una sola fascia dirigenziale e attesa l'attuale carenza di organico (pure di livello dirigenziale), a seguito di una compiuta valutazione delle specificità organizzative e funzionali dell'Agenzia, l'Ing. Pier Luigi Giovanni Navone, anche alla luce dello specifico ruolo che riveste all'interno dell'Agenzia stessa (unico dirigente del settore amministrativo) è ad oggi la figura professionale più idonea ad assolvere alla funzione di Responsabile della prevenzione della corruzione dell'ANSF.

4.2 LE FUNZIONI, I COMPITI E I POTERI DI VERIFICA

Il Responsabile della prevenzione riveste un ruolo centrale nell'ambito della lotta alla corruzione atteso che allo stesso sono demandati i compiti di primaria importanza di seguito precisati:

- elaborare la proposta di piano della prevenzione, che deve essere adottato dall'organo di indirizzo politico di ciascuna amministrazione (articolo 1, comma 8, legge n.190/2012);
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (articolo 1, comma 8, legge n.190/2012);
- verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità (articolo 1, comma 10 lett. a), legge n.190/2012);
- proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione o dell'attività dell'amministrazione(articolo 1, comma 10, lett. a), legge n.190/2012);
- verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione (articolo 1, comma 10, lett. b), legge n.190/2012);
- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità (articolo 1, comma 10, lett. e), legge n.190/2012);
- vigilare sull'osservanza del piano anticorruzione.

Entro il 15 dicembre di ogni anno, il Responsabile della prevenzione è tenuto a pubblicare nel sito web dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta e a trasmetterla all'organo di indirizzo politico dell'amministrazione. Infine, nei casi in cui l'organo di indirizzo politico lo richieda o qualora il dirigente responsabile lo ritenga opportuno, il Responsabile della prevenzione è tenuto a riferire sull'attività svolta.

Nel caso in cui, nello svolgimento della sua attività, egli riscontri dei fatti che possono presentare una rilevanza disciplinare deve darne tempestiva informazione al dirigente preposto all'ufficio a cui il dipendente è addetto o al dirigente sovraordinato, se trattasi di dirigente, e all'ufficio procedimenti disciplinari affinché possa essere avviata con tempestività l'azione disciplinare.

Ove il responsabile riscontri dei fatti suscettibili di dar luogo a responsabilità amministrativa, deve presentare tempestiva denuncia alla competente procura della Corte dei conti per le eventuali iniziative in ordine all'accertamento del danno erariale.

Diversamente, ove riscontri fatti che rappresentano notizia di reato, deve presentare denuncia alla procura della Repubblica o ad un ufficiale di polizia giudiziaria con le modalità previste dalla legge (articolo 331 c.p.p.) e deve darne tempestiva informazione all'Autorità nazionale anticorruzione.

4.3 LE RESPONSABILITÀ

In caso di inadempimento da parte del Responsabile della prevenzione ai compiti attribuitigli lo stesso incorre in considerevoli responsabilità e segnatamente:

- responsabilità dirigenziale per la mancata predisposizione del piano anticorruzione (articolo 1, comma 8 legge n. 190/2012);
- responsabilità dirigenziale in caso di mancata adozione delle misure per la selezione e la formazione dei dipendenti destinati ad operare nei settori maggiormente esposti alla corruzione (articolo 1, comma 8, legge n. 190/2012).

Il Responsabile della prevenzione, inoltre, in caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'articolo 21 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:

- a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano anticorruzione e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 (contenuto minimo del piano) e 10 (compiti del Responsabile) della Legge Anticorruzione;
- b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano anticorruzione.

La sanzione disciplinare a carico del Responsabile della prevenzione non può essere

inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi. In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano, il Responsabile della prevenzione risponde, infine, sia ai sensi del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, sia, per omesso controllo, sul piano disciplinare.

5 LE MISURE INTRAPRESE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE PER L'ANNO 2013

Coerentemente con quanto indicato dalla CiVIT in una nota web del 28 marzo 2013, pur non dovendo considerare perentorio il termine del 31 marzo 2013 per l'adozione del primo P.T.P.C., l'Agenzia, su proposta del responsabile della prevenzione della corruzione, ha provveduto, ai sensi della Legge n. 190/2012, ad adottare il primo Piano triennale di prevenzione della corruzione 2013 - 2015, fatta salva la necessità delle successive integrazioni e modifiche – riportate nel presente piano - per adeguarlo ai contenuti del Piano nazionale anticorruzione come adesso approvato dalla Commissione.

Il primo P.T.P.C. dell'Agenzia è stato adottato pertanto il 30 Marzo 2013, precedentemente all'approvazione del Piano nazionale anticorruzione; è stato pubblicato sul sito web dell'amministrazione, ed è stato redatto sulla base della disamina del dettato normativo disponibile alla data della sua adozione, in termini di individuazione coerente della tematica e degli adempimenti da porre in essere.

Nella declinazione degli adempimenti, sotto forma di programmazione e organizzazione degli interventi volti alla prevenzione della corruzione nei settori più esposti ai pericoli e ai rischi della stessa, è stato necessario, come già evidenziato in premessa, tenere in considerazione i seguenti fattori:

- la primaria necessità dell'Agenzia di assicurare, sia pure con le risorse umane disponibili, l'adempimento dei compiti istituzionali di carattere tecnico specialistico volti a garantire la sicurezza del sistema ferroviario nazionale;
- la limitata dimensione dell'Agenzia che, ancora oggi, è effettivamente composta da sole 98 risorse e che, in base alle riduzioni già disposte dal DL 95/2012, a pieno regime potrà contare su un organico complessivo sempre molto "snello" ma, comunque, costituito da 265 unità, commisurato all'efficace svolgimento dei compiti attribuiti.

Pertanto l'ANSF ha elaborato il P.T.P.C. relativo all'anno 2013 con l'obiettivo di:

- fornire la valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione, attraverso l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali detto rischio è più elevato, e raccogliendo le proposte dei dirigenti dei Settori finalizzate nell'ambito del Comitato Direttivo del 18/03/2013;
- indicare i possibili interventi organizzativi, i meccanismi, le misure e le procedure volte a prevenire i rischi individuati nei termini previsti dalla norma primaria e pertanto nei seguenti ambiti:
 - o **formazione**;
 - o **rotazione** del personale operante in settori particolarmente esposti alla corruzione;
 - o **reclutamento** del personale;

- o attuazione e controllo delle **decisioni**;
- o **monitoraggio** del **rispetto dei termini**, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la **conclusione dei procedimenti**;
- o **monitoraggio** dei **rapporti** tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti e soggetti interessati da procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere;
- o **trasparenza**, intesa come ulteriori obblighi rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge;
- o **informazione** al e dal Responsabile.

Nel precedente Piano si è pertanto provveduto ad individuare, tra le attività di competenza dell'Agenzia, quelle più esposte al rischio di corruzione, a partire dalle attività che la medesima Legge n. 190 già considera come tali e previste dal comma 16 ovvero: i) autorizzazione o concessione; ii) scelta del contraente nell'affidamento di lavori, forniture e servizi; iii) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari; iv) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale.

Nella tabella che segue, per ciascuno degli ambiti previsti dal P.T.P.C. sono illustrate in forma tabellare le attività previste dal Piano e i risultati raggiunti nel corso dell'anno 2013.

Tabella 15: Misure intraprese per la prevenzione della corruzione nell'anno 2013

AMBITO	ATTIVITÀ PREVISTE	RISULTATI RAGGIUNTI
FORMAZIONE	1. Organizzazione corsi di formazione al personale operante in attività a medio e alto rischio di corruzione	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborazione di una graduatoria del personale esposto al maggior rischio di corruzione - Effettuate specifiche richieste alla Scuola Nazionale dell'Amministrazione di corsi di formazione per il personale maggiormente esposto al rischio di corruzione
	2. Coinvolgimento del personale in specifiche sessioni formative/informative interne all'Agenzia	Effettuata sessione formativa/informativa (Firenze, 09/10/2013)
ROTAZIONE DEL PERSONALE OPERANTE IN SETTORI PARTICOLARMENTE ESPOSTI ALLA CORRUZIONE	Rotazione del personale sui processi relativi ai medesimi operatori economici	<ul style="list-style-type: none"> - Effettuata una prima rotazione periodica su alcuni processi individuati nel P.T.P.C.
SELEZIONE E RECLUTAMENTO DEL PERSONALE	Selezione e reclutamento del personale nel rispetto della procedura prevista dal D.P.R. n. 224/2011	<ul style="list-style-type: none"> - Immissione in ruolo di una risorsa già in posizione di comando secondo quanto disposto dall'art. 30 del D.Lgs. 165/2001

AMBITO	ATTIVITÀ PREVISTE	RISULTATI RAGGIUNTI
ATTUAZIONE E CONTROLLO DELLE DECISIONI	Vigilanza del rispetto delle decisioni assunte da soggetti muniti di delega	<ul style="list-style-type: none"> - Effettuato il monitoraggio periodico del rispetto delle decisioni assunte da soggetti muniti di delega, attraverso un controllo a campione degli atti e il coinvolgimento dei Dirigenti dell' Agenzia
MONITORAGGIO DEL RISPETTO DEI TERMINI	Monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti amministrativi	<ul style="list-style-type: none"> - Avvio del monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti amministrativi, attraverso la creazione di una matrice univoca di raccolta dei dati e la collaborazione dei dirigenti dell' Agenzia
MONITORAGGIO DEI RAPPORTI TRA L'AMMINISTRAZIONE E I SOGGETTI INTERESSATI DAI PROCEDIMENTI	Monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti e soggetti interessati da procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere	<ul style="list-style-type: none"> - Predisposizione e invio del modello Dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà per l'indicazione dei rapporti di parentela e affinità - Raccolta dei dati e predisposizione di un database relativo alla anagrafica dei rapporti di parentela del personale dell' Agenzia (ancora in corso di realizzazione)
TRASPARENZA	Pubblicazione sul sito internet dell' ANSF di ulteriori documenti e informazioni oltre quelle già previste dalla normativa vigente	<ul style="list-style-type: none"> - Effettuato il monitoraggio della pubblicazione sul sito internet dell' ANSF di ulteriori documenti e informazioni oltre quelle già previste dalla normativa vigente (es. attestati di riconoscimento rilasciati ai centri di formazione, decreti di riconoscimento dei Verificatori indipendenti di sicurezza; elenco delle imprese certificate; certificati di sicurezza rilasciati; ecc.)
INFORMAZIONI DAL/AL RESPONSABILE	Segnalazioni al Responsabile della prevenzione della corruzione per ogni attività o fatto che contrasti con quanto statuito nel presente piano o che comunque sia indice di fenomeni corruttivi	<ul style="list-style-type: none"> - Attivazione e diffusione della casella di posta elettronica (anticorruzione@ansf.it) - Diffusione del P.T.P.C. - Diffusione del codice di comportamento - Diffusione informazioni di tutela per whistleblowers

6 CRITERI PER LA REDAZIONE DEL P.T.P.C. 2013 - 2016

Il presente Piano è stato elaborato nella struttura e nei contenuti tenendo conto delle funzioni svolte e della specifica realtà amministrativa dell'Agenzia, in coerenza altresì con il contenuto degli altri strumenti di programmazione.

L'efficacia di tale P.T.P.C. dipende infatti dal coordinamento dei suoi contenuti con quelli degli altri strumenti di programmazione presenti nell'Agenzia: Piano e Relazione sulla Performance, Sistema di misurazione e valutazione della Performance, Programma Triennale di Trasparenza e Integrità, Piano triennale della Formazione.

Nell'ambito del presente P.T.P.C. sono indicate le misure di prevenzione individuate dall'Agenzia da implementare per ridurre la probabilità che i rischi si verifichino, come classificato a seguito dell'analisi del rischio condotta (Cap. 8).

Il P.T.P.C. contiene:

- tutte le misure obbligatorie la cui applicazione discende dalla norma (Capitoli 9, 10 e 11) e che contemplano anche alcune misure trasversali (Monitoraggio per il rispetto dei termini procedurali, par. 11.10 e Trasparenza, par. 11.17);
- le ulteriori misure che, pur non essendo obbligatorie per legge, sono rese obbligatorie dal loro inserimento nel P.T.P.C. (Cap. 12).

Il presente P.T.P.C. è stato pertanto strutturato come un documento di programmazione che per ciascuna misura di prevenzione della corruzione prevede obiettivi, indicatori, responsabili, tempi e modalità di verifica dell'attuazione.

L'Agenzia ha altresì proceduto ad inserire negli strumenti del ciclo della performance, in qualità di obiettivi e indicatori per la prevenzione del fenomeno della corruzione, le attività di programmazione poste in essere per l'attuazione del presente P.T.P.C., i cui risultati saranno oggetto della Relazione della performance.

7 PROCESSO DI ADOZIONE DEL P.T.P.C. 2013 - 2016

Il presente Piano è adottato con decreto del Direttore dell'Agenzia, su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, a seguito di parere favorevole acquisito dal Comitato Direttivo dell'ANSF (allargato a tutti i dirigenti dei settori ed all'OIV) nella riunione del 30 gennaio 2014.

7.1 ATTORI INTERNI ED ESTERNI

Così come già evidenziato nella capitolo 2 del presente P.T.P.C. questa Agenzia ha avviato da poco la propria fase di "messa a regime" e presenta, allo stato, una evidente insufficienza dell'organico effettivo, anche dirigenziale, rispetto ai delicati compiti istituzionalmente attribuiti all'ANSF e inerenti la sicurezza delle ferrovie sull'intero territorio nazionale.

È tuttora in corso di avvio una nuova fase di reclutamento del personale necessario al funzionamento a regime di questa Agenzia che registra, alla data di adozione del presente documento, particolari criticità generali quali: la mancanza di dirigenti a capo degli Uffici (presenti in 6 Uffici su 20 dirigenziali previsti nei settori; il personale degli Uffici privi di Dirigente e di quelli di livello non dirigenziale risponde direttamente al Dirigente sovraordinato responsabile di Settore; uno dei 6 Settori è retto, ad interim, dal dirigente di un altro Settore); in alcune sedi territoriali – importanti per un rapido ed efficace presidio della sicurezza – sono presenti solo 1 o 2 dipendenti (es. Napoli, Bari, Ancona); alcuni Uffici sono ancora del tutto privi di personale (7 Uffici su 27); ad alcuni Uffici, anche esposti al rischio di corruzione, che svolgono attività molto specialistiche e per il cui espletamento sono richieste specifiche e non comuni competenze, è assegnato un numero di risorse estremamente ridotto (anche soltanto 3 unità). In molti casi, ciò rende attualmente non sempre possibile, per lo svolgimento dei compiti attribuiti, l'attuazione della prevista misura della rotazione del personale.

Alla predisposizione del presente Piano hanno comunque partecipato attori interni all'amministrazione che a vario titolo sono stati coinvolti dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione al fine della sua puntuale elaborazione.

La tabella seguente riporta per ciascun attore coinvolto gli strumenti e i canali utilizzati per la partecipazione e la sezione/ambito del P.T.P.C. per i quali l'attore è stato coinvolto.

Tabella 16: Attori interni all'amministrazione che hanno partecipato alla redazione del P.T.P.C.

ATTORE COINVOLTO	CANALE / STRUMENTO DI COINVOLGIMENTO	AMBITO / SETTORE DEL P.T.P.C DI COINVOLGIMENTO
Dirigenti	Contatti telefonici, E-mail e riunioni	– Processo di gestione del rischio
OIV	Contatti telefonici, E-mail e riunioni	– Processo di gestione del rischio – Raccordo con gli obiettivi di Performance

ATTORE COINVOLTO	CANALE / STRUMENTO DI COINVOLGIMENTO	AMBITO / SETTORE DEL P.T.P.C DI COINVOLGIMENTO
Dipendenti non dirigenti	Gruppi di lavoro interni agli Uffici / Settori	– Processo di gestione del rischio
Responsabile della Trasparenza	Contatti telefonici, E-mail e riunioni	– Trasparenza
Comitato Direttivo	Riunioni	– Processo di adozione del P.T.P.C.

L'Agenzia, come indicato nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica, n. 1/2013, sta valutando l'opportunità di individuare specifici referenti per la prevenzione, considerando il numero ridotto di risorse previste sia dalla pianta organica (265 unità), che ad oggi effettivamente in servizio (98 unità), nonché la parcellizzazione e dispersione delle risorse su 10 città, comunque necessaria al fine del completo espletamento delle attività istituzionali di controllo sul territorio. Si sta infatti valutando l'ipotesi di individuare specifici referenti in quelle sedi territoriali che contengono più dipendenti e sono prive di dirigenti.

Così come previsto nell'ambito del par. 11.16, inoltre l'Agenzia ritiene di rilevante importanza, al fine di promuovere la cultura della legalità, il coinvolgimento degli stakeholder nella diffusione e comunicazione della propria strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi individuata e attuata mediante il presente P.T.P.C.

Il coinvolgimento degli utenti esterni potrà rappresentare per l'Agenzia l'occasione per individuare eventuali criticità dell'azione amministrativa ed eventualmente riprogrammare, con interventi correttivi, le misure del prossimo P.T.P.C.

L'esito delle consultazioni sarà pubblicato sul sito internet dell'amministrazione e nell'apposita sezione del prossimo P.T.P.C. con indicazione dei soggetti coinvolti, delle modalità di partecipazione e degli eventuali input generati dalla consultazione effettuata.

7.2 CANALI, STRUMENTI E INIZIATIVE DI COMUNICAZIONE DEI CONTENUTI DEL PIANO

Così come già effettuato nell'ambito della adozione del P.T.P.C. 2013 – 2015 in data 31 Marzo 2013, anche per il presente P.T.P.C. 2013 – 2016 sono previste specifiche iniziative di comunicazione dei contenuti del Piano attraverso i seguenti canali istituzionali:

- pubblicazione sul sito internet dell'Amministrazione,
- pubblicazione sulla specifica area del sito web dell'Agenzia dedicata ai propri dipendenti,
- e - mail informativa a tutto il personale e trasmissione del P.T.P.C.,
- giornata informativa/formativa destinata a tutto il personale.

Tale diffusione rappresenta per il RPC l'occasione per coinvolgere tutti i dipendenti dell'Agenzia rispetto ai contenuti del piano, per condividere con loro i risultati di una

prima analisi del rischio, gli interventi organizzativi, le misure e le procedure volte a prevenire i rischi individuati, oltre alle azioni e le misure individuate per consentire la vigilanza da parte del Responsabile stesso.

La diffusione, inoltre, consente al Responsabile di ribadire la sensibilità e l'importanza dell'argomento e di informare tutti i dipendenti del coinvolgimento degli stessi in specifiche attività volte alla prevenzione della corruzione e alla promozione della cultura della legalità attraverso azioni di formazione, informazione, vigilanza, monitoraggio e trasparenza.

La diffusione del Piano è stata e sarà altresì occasione per informare i dipendenti sulla creazione di una casella di posta elettronica dedicata alla materia, alla quale tutti coloro che cooperano o hanno contatti con l'Agenzia sono tenuti a segnalare ogni attività o fatto che contrasti con quanto statuito dal Piano o che comunque possa essere indice di fenomeni corruttivi, fatta salva la riservatezza e l'anonimato di chi segnala i fenomeni corruttivi, atti e fatti potenzialmente idonei a rappresentare eventi corruttivi.

I contenuti del presente P.T.P.C. potranno essere altresì diffusi in occasione di una giornata formativa/informativa, come quella già tenutasi a Firenze il giorno 9 ottobre 2012.

La sessione, della durata di 4 ore, tenuta dal Responsabile e da un esperto del servizio di supporto legale ha riguardato i seguenti argomenti:

- definizione di corruzione;
- principi costituzionali in materia di corruzione;
- Legge n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione";
- legalità nell'attività amministrativa;
- risultati dell'analisi del rischio corruzione dell'ANSF;
- Piano triennale di prevenzione della corruzione dell'ANSF;
- codice di comportamento;
- reati e sanzioni;
- misure di tutela per chi denuncia illeciti.

Il P.T.P.C., ed i suoi aggiornamenti, oltre ad essere adeguatamente pubblicizzati dall'amministrazione con i canali sopra citati, saranno diffusi al personale anche in occasione della prima assunzione in servizio.

8 GESTIONE DEL RISCHIO

Per "gestione del rischio" si intende l'insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l'amministrazione con riferimento al rischio.

Così come previsto dal PNA, la gestione del rischio di corruzione costituisce lo strumento da utilizzare per la riduzione delle probabilità che il rischio si verifichi.

L'intero processo di gestione del rischio, implementato dall'Agenzia in questo primo P.T.P.C ha previsto la partecipazione e l'attivazione di meccanismi di consultazione, con il coinvolgimento di tutti i dirigenti per le aree di rispettiva competenza e dell'OIV. L'Agenzia, altresì, prevede di perfezionare in futuro il processo di gestione del rischio coinvolgendo e consultando anche i suoi stakeholder, il cui futuro contributo potrebbe rappresentare un fattore qualificante dell'intero processo di gestione del rischio.

Nel processo di gestione del rischio, l'Agenzia ha utilizzato la metodologia indicata e raccomandata all'interno del PNA. come riportato nei paragrafi che seguono.

8.1 METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

La metodologia utilizzata per la valutazione del rischio di corruzione ha seguito le seguenti fasi:

1. mappatura dei processi attuati dall'Agenzia;
2. valutazione del rischio per ciascun processo;
3. trattamento del rischio

Di seguito sono descritte le azioni intraprese dall'Agenzia per ogni fase del processo di valutazione del rischio.

Mappatura dei processi attuati dall'Agenzia

L'Agenzia attraverso il coordinamento del Responsabile della prevenzione, e con il coinvolgimento di tutti i dirigenti e dell'OIV, ha provveduto ad effettuare la mappatura dei processi dell'Agenzia consentendo l'individuazione del contesto entro cui è sviluppata la valutazione del rischio, dove per "processo" si è inteso l'insieme delle attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione.

La mappatura dei processi è stata effettuata per le aree di rischio individuate dalla normativa e dall'Allegato 2 del PNA; la mappatura ha però consentito all'Agenzia di individuare altre aree di rischio, identificate per aree di attività e processi, e diversificate secondo le specificità istituzionali dell'Agenzia.

La tabella di seguito riportata illustra le aree di rischio individuate tra quelle obbligatorie e le altre aree specifiche dell'amministrazione, con il relativo dettaglio dei processi e delle attività in esse rientranti.

Tabella 17: Aree di rischio e processi dell'Agenzia

AREA DI RISCHIO	PROCESSI / ATTIVITA'
<p>1. Area Affidamento di lavori servizi e forniture</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Affidamenti diretti - Procedure negoziate - Convenzioni - Definizione dell'oggetto dell'affidamento - Gestione degli acquisti comuni a più servizi - Revoca del bando - Gestione ed esecuzione del contratto d'appalto (cronoprogramma, varianti, SAL, certificati di pagamento, subappalti, controversie) - Individuazione dei requisiti di aggiudicazione, predisposizione degli atti di gara (bando, disciplinare, capitolato, contratto) - Individuazione modalità di scelta del contraente - Individuazione dei requisiti di qualificazione - Valutazione delle offerte - Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte - Servizio di cassa economale - Pianificazione degli acquisti - Gestione dei beni mobili - Rapporti con l'Autorità di vigilanza e con l'Osservatorio dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture
<p>2. Area Acquisizione, progressione e gestione del personale</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mobilità esterna - Reclutamento mediante procedimenti concorsuali - Assunzioni obbligatorie (categorie protette) - Gestione della formazione e delle attività di riqualificazione del personale - Istruttoria relativa al conferimento degli incarichi di collaborazione - Gestione del trattamento economico del personale, interventi previdenziali ed assistenziali - Mobilità interna - Progressioni di carriera - Gestione del trattamento giuridico del personale - Politiche per il benessere organizzativo e pari opportunità - Istruttoria relativa al conferimento o all'autorizzazione di incarichi al personale - Relazioni Sindacali - Sistemi di Valutazione del personale - Dotazioni organiche e programmazione delle assunzioni

AREA DI RISCHIO	PROCESSI / ATTIVITA'
<p>3. Area Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Riconoscimento agli istruttori che possono erogare formazione in materia di sicurezza ferroviaria e degli esaminatori che possono comporre la commissione d'esame - Riconoscimento dei centri di formazione - Supporto nel rilascio dell'autorizzazione di sicurezza e del certificato di sicurezza - Rilascio, rinnovo e revoca dei certificati di sicurezza alle imprese ferroviarie - Qualificazione tecnica del Responsabile Sistema Gestione Sicurezza - Revoca e sospensione della Qualificazione Tecnica del Responsabile Sistema Gestione Sicurezza - Ricognizione, gestione e aggiornamento delle banche dati e dei registri - Autorizzazione programmi formativi ai centri di formazione - Qualificazione di personale e di organismi operanti nel settore della sicurezza ferroviaria - Revoca autorizzazioni di sicurezza ai gestori dell'infrastruttura - Revoca e sospensione dell'autorizzazione alla messa in servizio dei sottosistemi strutturali comando controllo e segnalamento - Revoca e sospensione dell'autorizzazione alla messa in servizio dei sottosistemi strutturali infrastruttura ed energia - Revoca o sospensione dell'autorizzazione alla messa in servizio dei veicoli complessi a composizione bloccata e AV - Revoca o sospensione dell'autorizzazione alla messa in servizio dei veicoli convenzionali, da manovra e mezzi d'opera - Rilascio e aggiornamento dell'autorizzazione alla messa in servizio dei sottosistemi strutturali comando controllo e segnalamento - Rilascio e aggiornamento dell'autorizzazione alla messa in servizio dei sottosistemi strutturali infrastruttura ed energia - Rilascio e aggiornamento dell'autorizzazione alla messa in servizio di applicazioni generiche e applicazioni specifiche nell'ambito dei sottosistemi strutturali comando controllo e segnalamento - Rilascio e rinnovo di autorizzazioni di sicurezza ai gestori dell'infrastruttura - Rilascio o aggiornamento dell'autorizzazione alla messa in servizio dei sottosistemi dei veicoli complessi a composizione bloccata e AV - Rilascio o aggiornamento dell'autorizzazione alla messa in servizio dei sottosistemi dei veicoli convenzionali, da manovra e mezzi d'opera - Rilascio o aggiornamento dell'autorizzazione alla messa in servizio dei veicoli conformi al tipo complessi a composizione bloccata e AV - Rilascio o aggiornamento dell'autorizzazione alla messa in servizio dei veicoli convenzionali, da manovra e mezzi d'opera - Rilascio o aggiornamento dell'autorizzazione alla messa in servizio del tipo di veicolo complesso a composizione bloccata e AV - Rilascio o aggiornamento dell'autorizzazione alla messa in servizio del tipo di veicolo convenzionale, da manovra e mezzi d'opera <ul style="list-style-type: none"> - Revoca e sospensione delle licenze ai macchinisti - Rilascio³³ Licenze ai macchinisti

AREA DI RISCHIO	PROCESSI / ATTIVITA'
<p>4. Area Normativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Emanazione dei decreti, delle direttive e dei provvedimenti per la definizione delle norme nazionali per la sicurezza - Predisposizione e aggiornamento delle Linee Guida per il riconoscimento dei centri di formazione - Aggiornamento sulla normativa nazionale ed internazionale - Analisi e riordino del quadro normativo inerente all'esercizio ferroviario - Definizione degli standard tecnici relativi ai sottosistemi strutturali Energia e Infrastruttura, inclusi gli standard manutentivi - Normazione della formazione per il personale dell'esercizio ferroviario addetto a mansioni di sicurezza - Riordino normativo degli standard tecnici relativi ai sottosistemi strutturali Energia e infrastruttura - Elaborazione di linee guida per la qualificazione degli organismi operanti nella sicurezza ferroviaria - Definizione degli standard tecnici relativi ai sottosistemi strutturali Comando Controllo e Segnalamento a terra e a bordo, inclusi gli standard manutentivi - Definizione degli standard tecnici relativi ai sottosistemi strutturali costituenti i veicoli, inclusi gli standard manutentivi - Emanazione degli standard di sicurezza - Predisposizione e aggiornamento delle Linee Guida sulla Qualificazione di organismi operanti nel settore della sicurezza ferroviaria - Riordino normativo degli standard tecnici relativi ai sottosistemi strutturali Comando Controllo e Segnalamento a terra e a bordo - Riordino normativo degli standard tecnici relativi ai sottosistemi strutturali costituenti i veicoli - Prescrizioni tecniche e disposizioni relative ai sottosistemi strutturali costituenti i veicoli - Predisposizione e aggiornamento delle Linee Guida sulla modalità e sulla documentazione per ottenere l'autorizzazione alla messa in servizio dei sottosistemi strutturali comando controllo e segnalamento - Predisposizione e aggiornamento delle Linee Guida sulla modalità e sulla documentazione per ottenere l'autorizzazione alla messa in servizio dei sottosistemi strutturali infrastruttura ed energia - Predisposizione e aggiornamento delle Linee Guida sulla modalità e sulla documentazione per ottenere la certificazione di sicurezza e l'autorizzazione di sicurezza - Predisposizione e aggiornamento delle Linee Guida sulle modalità e sulla documentazione per ottenere l'autorizzazione alla messa in servizio dei veicoli complessi a composizione bloccata e AV - Predisposizione e aggiornamento delle Linee Guida sulle modalità e sulla documentazione per ottenere l'autorizzazione alla messa in servizio dei veicoli convenzionali, da manovra e mezzi d'opera - Rapporti di consultazione con gli operatori, con le associazioni di settore e con gli enti istituzionali nelle attività di aggiornamento degli standard tecnici e per il miglioramento della sicurezza - Prescrizioni tecniche e disposizioni relative ai sottosistemi

AREA DI RISCHIO	PROCESSI / ATTIVITA'
	strutturali – Analisi e verifica della normativa – Partecipazione alle attività in ambito ERA a supporto al Settore monitoraggio, banche dati e rapporti Istituzionali
5. Area Ispettiva e audit di processo	– Attività di analisi degli eventi incidentali – Attività di controllo sulla corretta applicazione delle procedure di sicurezza da parte delle Imprese ferroviarie e dei gestori delle Infrastrutture – Organizzazione e gestione delle attività ispettive (verifica e controlli relativi a componenti, applicazioni, impianti e sottosistemi ferroviari) – Pianificazione delle attività ispettive – Predisposizione, attuazione e monitoraggio del Piano dei Controlli sui sistemi di gestione della sicurezza – Rapporti con l'Organismo Investigativo del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti – Attività di audit sugli organismi riconosciuti dall'Agenzia
6. Area Ragioneria, contabilità e bilancio	– Gestione della contabilità generale, delle entrate e delle uscite – Controllo sui contratti d'acquisto – Rapporti con l'istituto di credito incaricato del servizio di cassa – Gestione Fiscale e Tributaria – Coordinamento della spesa, monitoraggio dei flussi di cassa e verifica di cassa – Verifica della gestione del servizio di cassa economale – Gestione del bilancio di previsione, del conto consuntivo, elaborazione dei relativi schemi, assestamenti, variazioni e storni al bilancio – Rilevazioni finanziarie, economiche e patrimoniali – Definizione e gestione del documento programmatico (budget) – Predisposizione della relazione sull'ammontare dei residui – Predisposizione e gestione del piano dei conti
7. Area Procedimenti disciplinari, affari legali e generali	– Affari legali e gestione del contenzioso – Supporto legale nelle materie di competenza dell'Agenzia – Procedimenti e sanzioni disciplinari – Rapporti con gli uffici dell'Avvocatura dello Stato e con gli avvocati del libero foro – Aggiornamento del codice di comportamento, vigilanza, monitoraggio, esame delle segnalazioni di variazione e raccolta delle condotte illecite – Gestione delle attività per la protezione e tutela dei dati personali – Supporto per le attività di prevenzione e sicurezza del luogo di lavoro – Supporto nella redazione di atti di natura organizzativa e regolamentare
8. Servizi comuni e servizi tecnici	– Servizi agli immobili – Servizi tecnici comuni – Rilascio tessere di servizio e di riconoscimento – Gestione dei servizi comuni (protocollo, posta, centralino telefonico, posta elettronica certificata, servizi on line) – Gestione ed alimentazione banche dati – Gestione del fascicolo del personale

AREA DI RISCHIO	PROCESSI / ATTIVITA'
	<ul style="list-style-type: none"> - Gestione, monitoraggio ed elaborazione dei dati relativi alle presenze ed assenze del personale - Qualità dei processi e dell'organizzazione - Anagrafe delle prestazioni dei dipendenti e dei consulenti - Gestione degli archivi generali
9. Studi e ricerche	<ul style="list-style-type: none"> - Verifica dello sviluppo di componenti, applicazioni, impianti e sottosistemi ferroviari - Rapporti con Università ed enti normatori - Studio, ricerca e approfondimento in materia di sicurezza del trasporto ferroviario
10. Monitoraggio, banche dati e rapporti istituzionali	<ul style="list-style-type: none"> - Gestione dei rapporti con L'ERA e coordinamento dei gruppi di lavoro ANSF nazionali e internazionali - Partecipazione a gruppi di lavori presso l'ERA, gli organismi nazionali e internazionali - Gestione dei sistemi e dei servizi informatici - Partecipazione al Network of National Safety Authorities - Supporto tecnico alla Direzione Generale del Trasporto Ferroviario del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti per il recepimento delle Direttive comunitarie - Supporto tecnico alla Direzione Generale del Trasporto Ferroviario del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti per la partecipazione al RISC - Monitoraggio in materia di sicurezza - Predisposizione del Rapporto annuale sulla sicurezza - Predisposizione delle Linee Guida sulla redazione della Relazione Annuale sulla Sicurezza da parte degli operatori - Gestione e aggiornamento degli archivi degli standard tecnici - Supporto alla redazione del Rapporto annuale sulla sicurezza
11. Atti ed attività infraprocedimentali	<ul style="list-style-type: none"> - Definizione delle condizioni di prova nei processi autorizzativi relativi ai sottosistemi strutturali energia e infrastruttura - Predisposizione dei provvedimenti autorizzativi delle applicazioni generiche e prodotti generici del segnalamento dei sottosistemi strutturali Comando Controllo e Segnalamento a bordo. - Definizione delle condizioni di prova dei veicoli e dei sottosistemi di bordo - Definizione delle condizioni di prova nei processi autorizzativi relativi ai sottosistemi strutturali Comando Controllo e Segnalamento a terra - Valutazione delle condizioni di ammissione al trasporto combinato ferroviario dei contenitori e delle unità di carico intermodali - Elaborazione di check list e valutazione tecnica delle proposte di risoluzione delle non conformità relative ai sottosistemi componenti i veicoli - Elaborazione di check list e valutazione tecnica delle proposte di risoluzione non conformità relative ai sottosistemi strutturali di terra - Valutazione tecnica del comportamento di applicazioni e sottosistemi sui veicoli in esercizio - Verifica dossier tecnici nell'ambito dei processi autorizzativi dei veicoli e per il rilascio dei certificati di sicurezza, a supporto del Settore autorizzazioni e certificazioni - Verifica documentazione inerente la manutenzione dei veicoli

AREA DI RISCHIO	PROCESSI / ATTIVITA'
	<p>nell'ambito dei processi autorizzativi dei veicoli e per il rilascio dei certificati di sicurezza, a supporto del Settore autorizzazioni e certificazioni</p> <ul style="list-style-type: none"> - Predisposizione dei provvedimenti autorizzativi dei sottosistemi strutturali Comando Controllo e Segnalamento a terra, delle applicazioni generiche e prodotti generici del segnalamento a terra. - Valutazione tecnica del comportamento di applicazioni e sottosistemi strutturali di terra - Verifica dossier tecnici nell'ambito dei processi autorizzativi dei sottosistemi Comando Controllo e Segnalamento a terra - Verifica dossier tecnici nell'ambito dei processi autorizzativi delle Applicazioni generiche, prodotti generici dei sottosistemi strutturali Comando Controllo e Segnalamento a bordo

Valutazione del rischio per ciascun processo

Successivamente alla mappatura dei processi è stata effettuata la valutazione del rischio per ciascun processo mappato.

Per valutazione del rischio si è inteso, così come indicato nel PNA, un processo suddiviso nelle fasi di identificazione del rischio, analisi e ponderazione del rischio.

Identificazione del rischio

L'attività di identificazione ha visto tutti i dirigenti coinvolti nel riconoscimento e indicazione dei possibili rischi di corruzione per i processi di propria competenza, ovviamente considerando le specificità dei processi, il contesto interno ed esterno all'amministrazione e le risorse coinvolte.

A seguito dello svolgimento dell'attività di identificazione dei rischi da parte di tutti i dirigenti, il RPC ha provveduto ad inserire i rischi identificati all'interno di un apposito "registro dei rischi", che si riporta, distinguendo i rischi per ciascuna area, ed unitamente alle misure individuate, al par. 8.2.

Analisi e ponderazione del rischio

A seguito dell'identificazione del rischio è stata condotta l'analisi del rischio; tale attività ha previsto la valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (probabilità e impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio.

La valutazione del rischio è stata condotta da parte di tutti i dirigenti per i processi di propria competenza mediante l'utilizzo dello strumento messo a disposizione dal PNA che in forma di questionario ha consentito a tutti i dirigenti di valutare per ciascun processo il livello di rischio dei singoli processi.

Il livello di rischio è stato indicato con un punteggio, derivante dal calcolo effettuato sulla base dell'Allegato n. 5 del PNA, moltiplicando la media della somma degli indici di valutazione della probabilità (discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, frazionabilità del processo, controlli) per la media della

somma degli indici di valutazione di impatto (impatto organizzativo, impatto economico, impatto reputazionale e impatto organizzativo, economico e sull'immagine).

Il prodotto del valore della probabilità e del valore dell'impatto per ciascun processo ha consentito di ottenere il valore complessivo che esprime il livello del rischio su ciascun processo.

L'analisi del rischio è stata effettuata per ciascun processo.

I risultati dell'analisi del rischio hanno consentito al RPC di ottenere una classificazione dei rischi in base al livello di rischio più o meno elevato; i singoli rischi ed i relativi processi sono stati pertanto inseriti in una classifica del livello di rischio secondo la matrice rappresentata in tabella:

Tabella 18: Matrice del valore complessivo dell'analisi del rischio

RISCHIO	LIVELLO DI RISCHIO
BASSO	< 3
MEDIO	valori compresi tra 3,1 e 6
ALTO	> 6

La ponderazione del rischio, svolta sotto il coordinamento del responsabile della prevenzione, ha infatti l'obiettivo di considerare il rischio alla luce dell'analisi e a raffrontarlo con altri rischi al fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento.

La classifica del livello di rischio è stata esaminata per poter procedere alla identificazione delle misure da proporre all'interno del presente P.T.P.C. per il trattamento dei rischi individuati.

La tabella di seguito riportata costituisce la classifica del rischio valutato dall'Agenzia sui processi di competenza di tutti i settori e gli uffici.

Tabella 19: Classifica del rischio dei processi dell'ANSF

SETTORE	UFFICIO	PROCESSI	PROBAB.	IMPATTO	LIVELLO DI RISCHIO
1	2	Affidamenti diretti	4,0	2,3	9,0
1	2	Procedure negoziate	3,8	2,3	8,6
1	2	Convenzioni	3,7	2,3	8,3
1	2	Definizione dell'oggetto dell'affidamento	3,7	2,0	7,3
1	5	Gestione degli acquisti comuni a più servizi	3,7	2,0	7,3
1	1	Gestione della contabilità generale, delle entrate e delle uscite	2,8	2,5	7,1
3	2	Riconoscimento dei centri di formazione	2,7	2,5	6,7
3	2	Riconoscimento agli istruttori che possono erogare formazione in materia di sicurezza ferroviaria e degli esaminatori che possono comporre la commissione d'esame	2,7	2,5	6,7
3	1	Emanazione dei decreti, delle direttive e dei provvedimenti per la definizione delle norme nazionali per la sicurezza	2,3	2,8	6,4

SETTORE	UFFICIO	PROCESSI	PROBAB.	IMPATTO	LIVELLO DI RISCHIO
3	2	Predisposizione e aggiornamento delle Linee Guida per il riconoscimento dei centri di formazione	2,3	2,8	6,4
1	2	Revoca del bando	2,8	2,3	6,4
1	3	Reclutamento mediante procedimenti concorsuali	2,8	2,3	6,4
1	3	Mobilità esterna	2,8	2,3	6,4
6	1	Attività di analisi degli eventi incidentali	2,8	2,3	6,4
6	2	Pianificazione delle attività ispettive	2,8	2,3	6,4
6	2	Organizzazione e gestione delle attività ispettive (verifica e controlli relativi a componenti, applicazioni, impianti e sottosistemi ferroviari)	2,8	2,3	6,4
6	3	Attività di controllo sulla corretta applicazione delle procedure di sicurezza da parte delle Imprese ferroviarie e dei gestori delle Infrastrutture	2,8	2,3	6,4
6	4	Predisposizione, attuazione e monitoraggio del Piano dei Controlli sui sistemi di gestione della sicurezza	2,8	2,3	6,4
6	4	Supporto nel rilascio dell'autorizzazione di sicurezza e del certificato di sicurezza	2,8	2,3	6,4
1	3	Assunzioni obbligatorie (categorie protette)	3,2	2,0	6,3
1	2	Gestione ed esecuzione del contratto d'appalto (cronoprogramma, varianti, SAL, certificati di pagamento, subappalti, controversie)	3,0	2,0	6,0
1	2	Individuazione modalità di scelta del contraente	3,0	2,0	6,0
1	2	Individuazione dei requisiti di aggiudicazione, predisposizione degli atti di gara (bando, disciplinare, capitolato, contratto)	3,0	2,0	6,0
1	5	Gestione della formazione e delle attività di riqualificazione del personale	3,3	1,8	5,8
1	1	Controllo sui contratti d'acquisto	2,8	2,0	5,7
6	1	Rapporti con l'Organismo Investigativo del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti	2,7	2,0	5,3
1	2	Individuazione dei requisiti di qualificazione	2,7	2,0	5,3
5	5	Rilascio, rinnovo e revoca dei certificati di sicurezza alle imprese ferroviarie	2,7	2,0	5,3
3	1	Analisi e riordino del quadro normativo inerente all'esercizio ferroviario	2,3	2,3	5,3
3	1	Aggiornamento sulla normativa nazionale ed internazionale	2,3	2,3	5,3
3	2	Normazione della formazione per il personale dell'esercizio ferroviario addetto a mansioni di sicurezza	2,3	2,3	5,3
4	3	Definizione degli standard tecnici relativi ai sottosistemi strutturali Energia e Infrastruttura, inclusi gli standard manutentivi	2,3	2,3	5,3
4	3	Riordino normativo degli standard tecnici relativi ai sottosistemi strutturali Energia e infrastruttura	2,3	2,3	5,3
5	5	Qualificazione tecnica del Responsabile Sistema Gestione Sicurezza	3,0	1,8	5,3
5	5	Revoca e sospensione della Qualificazione Tecnica del Responsabile Sistema Gestione Sicurezza	3,0	1,8	5,3
1	2	Valutazione delle offerte	3,0	1,8	5,3
1	2	Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte	3,0	1,8	5,3
1	2	Servizio di cassa economale	3,3	1,5	5,0
1	5	Servizi agli immobili	3,3	1,5	5,0
2	2	Ricognizione, gestione e aggiornamento delle banche dati e dei registri	2,5	2,0	5,0
2	3	Gestione dei rapporti con L'ERA e coordinamento dei gruppi di lavoro ANSF nazionali e internazionali	3,3	1,5	5,0
2	3	Partecipazione a gruppi di lavori presso l'ERA, gli organismi nazionali e internazionali	3,3	1,5	5,0
1	3	Istruttoria relativa al conferimento degli incarichi di collaborazione	2,8	1,8	5,0
1	4	Affari legali e gestione del contenzioso	2,8	1,8	5,0
1	4	Supporto legale nelle materie di competenza dell'Agenzia	2,8	1,8	5,0

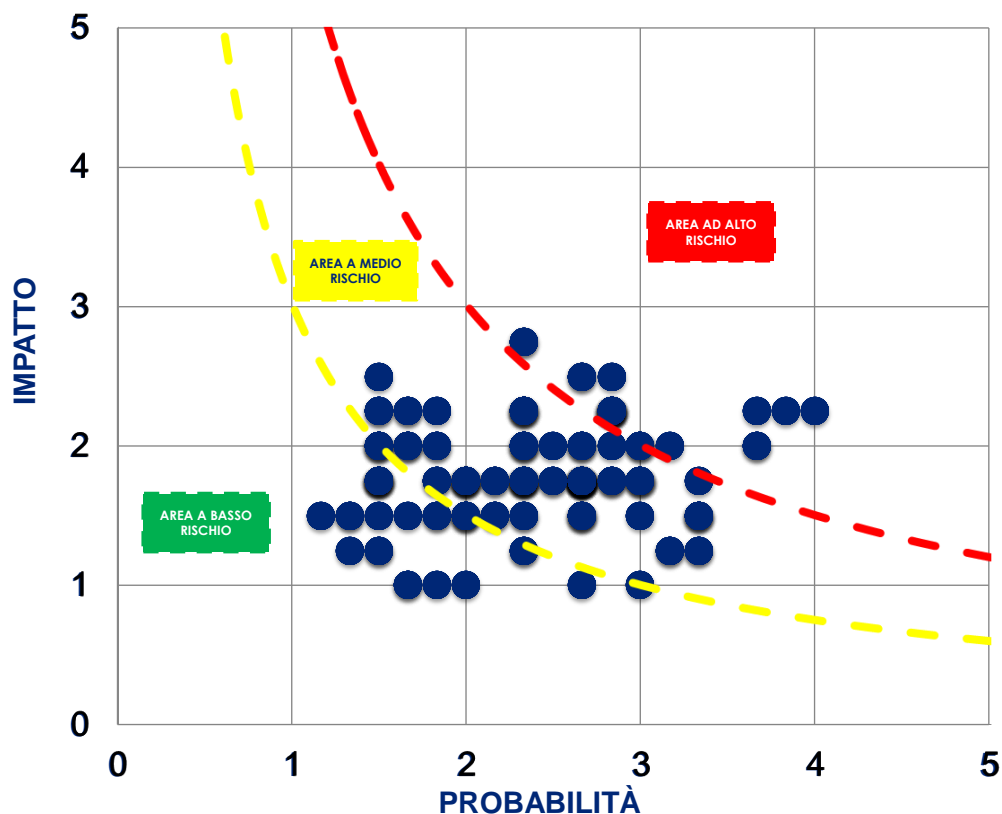
SETTORE	UFFICIO	PROCESSI	PROBAB.	IMPATTO	LIVELLO DI RISCHIO
3	2	Autorizzazione programmi formativi ai centri di formazione	2,3	2,0	4,7
4	3	Definizione delle condizioni di prova nei processi autorizzativi relativi ai sottosistemi strutturali energia e infrastruttura	2,3	2,0	4,7
4	3	Elaborazione di linee guida per la qualificazione degli organismi operanti nella sicurezza ferroviaria	2,3	2,0	4,7
4	3	Qualificazione di personale e di organismi operanti nel settore della sicurezza ferroviaria	2,3	2,0	4,7
1	1	Rapporti con l'istituto di credito incaricato del servizio di cassa	2,7	1,8	4,7
4	4	Predisposizione dei provvedimenti autorizzativi delle applicazioni generiche e prodotti generici del segnalamento dei sottosistemi strutturali Comando Controllo e Segnalamento a bordo.	2,7	1,8	4,7
5	1	Rilascio o aggiornamento dell'autorizzazione alla messa in servizio dei sottosistemi dei veicoli complessi a composizione bloccata e AV	2,7	1,8	4,7
5	1	Rilascio o aggiornamento dell'autorizzazione alla messa in servizio del tipo di veicolo complesso a composizione bloccata e AV	2,7	1,8	4,7
5	1	Rilascio o aggiornamento dell'autorizzazione alla messa in servizio dei veicoli conformi al tipo complessi a composizione bloccata e AV	2,7	1,8	4,7
5	1	Revoca o sospensione dell'autorizzazione alla messa in servizio dei veicoli complessi a composizione bloccata e AV	2,7	1,8	4,7
5	2	Rilascio o aggiornamento dell'autorizzazione alla messa in servizio dei sottosistemi dei veicoli convenzionali, da manovra e mezzi d'opera	2,7	1,8	4,7
5	2	Rilascio o aggiornamento dell'autorizzazione alla messa in servizio del tipo di veicolo convenzionale, da manovra e mezzi d'opera	2,7	1,8	4,7
5	2	Rilascio o aggiornamento dell'autorizzazione alla messa in servizio dei veicoli convenzionali, da manovra e mezzi d'opera	2,7	1,8	4,7
5	2	Revoca o sospensione dell'autorizzazione alla messa in servizio dei veicoli convenzionali, da manovra e mezzi d'opera	2,7	1,8	4,7
5	3	Rilascio e aggiornamento dell'autorizzazione alla messa in servizio dei sottosistemi strutturali infrastruttura ed energia	2,7	1,8	4,7
5	3	Revoca e sospensione dell'autorizzazione alla messa in servizio dei sottosistemi strutturali infrastruttura ed energia	2,7	1,8	4,7
5	4	Rilascio e aggiornamento dell'autorizzazione alla messa in servizio dei sottosistemi strutturali comando controllo e segnalamento	2,7	1,8	4,7
5	4	Revoca e sospensione dell'autorizzazione alla messa in servizio dei sottosistemi strutturali comando controllo e segnalamento	2,7	1,8	4,7
5	4	Rilascio e aggiornamento dell'autorizzazione alla messa in servizio di applicazioni generiche e applicazioni specifiche nell'ambito dei sottosistemi strutturali comando controllo e segnalamento	2,7	1,8	4,7
5	5	Rilascio e rinnovo di autorizzazioni di sicurezza ai gestori dell'infrastruttura	2,7	1,8	4,7
5	5	Revoca autorizzazioni di sicurezza ai gestori dell'infrastruttura	2,7	1,8	4,7
1	5	Servizi tecnici comuni	3,0	1,5	4,5
3	2	Rilascio Licenze ai macchinisti	2,5	1,8	4,4
3	2	Revoca e sospensione delle licenze ai macchinisti	2,5	1,8	4,4
2	2	Gestione dei sistemi e dei servizi informatici	3,3	1,3	4,2
2	3	Partecipazione al Network of National Safety Authorities	3,3	1,3	4,2
1	3	Gestione del trattamento economico del personale, interventi previdenziali ed assistenziali	1,8	2,3	4,1
1	2	Pianificazione degli acquisti	2,3	1,8	4,1
3	3	Emanazione degli standard di sicurezza	2,3	1,8	4,1
4	1	Definizione degli standard tecnici relativi ai sottosistemi strutturali costituenti i veicoli, inclusi gli standard manutentivi	2,3	1,8	4,1
4	1	Riordino normativo degli standard tecnici relativi ai sottosistemi strutturali costituenti i veicoli	2,3	1,8	4,1
4	2	Definizione degli standard tecnici relativi ai sottosistemi strutturali Comando Controllo e Segnalamento a terra e a bordo, inclusi gli standard manutentivi	2,3	1,8	4,1
4	2	Riordino normativo degli standard tecnici relativi ai sottosistemi strutturali Comando Controllo e Segnalamento a terra e a bordo	2,3	1,8	4,1

SETTORE	UFFICIO	PROCESSI	PROBAB.	IMPATTO	LIVELLO DI RISCHIO
4	3	Verifica dello sviluppo di componenti, applicazioni, impianti e sottosistemi ferroviari	2,3	1,8	4,1
4	6	Predisposizione e aggiornamento delle Linee Guida sulla Qualificazione di organismi operanti nel settore della sicurezza ferroviaria	2,3	1,8	4,1
4	1	Valutazione delle condizioni di ammissione al trasporto combinato ferroviario dei contenitori e delle unità di carico intermodali	2,7	1,5	4,0
4	2	Definizione delle condizioni di prova nei processi autorizzativi relativi ai sottosistemi strutturali Comando Controllo e Segnalamento a terra	2,7	1,5	4,0
4	4	Definizione delle condizioni di prova dei veicoli e dei sottosistemi di bordo	2,7	1,5	4,0
4	6	Attività di audit sugli organismi riconosciuti dall'Agenzia	2,7	1,5	4,0
2	3	Supporto tecnico alla Direzione Generale del Trasporto Ferroviario del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti per la partecipazione al RISC	3,2	1,3	4,0
2	3	Supporto tecnico alla Direzione Generale del Trasporto Ferroviario del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti per il recepimento delle Direttive comunitarie	3,2	1,3	4,0
1	1	Gestione Fiscale e Tributaria	2,2	1,8	3,8
4	1	Prescrizioni tecniche e disposizioni relative ai sottosistemi strutturali costituenti i veicoli	2,2	1,8	3,8
1	1	Coordinamento della spesa, monitoraggio dei flussi di cassa e verifica di cassa	1,5	2,5	3,8
1	3	Mobilità interna	1,7	2,3	3,8
1	3	Progressioni di carriera	1,7	2,3	3,8
1	3	Gestione del trattamento giuridico del personale	1,8	2,0	3,7
1	5	Rilascio tessere di servizio e di riconoscimento	1,8	2,0	3,7
1	1	Verifica della gestione del servizio di cassa economale	2,0	1,8	3,5
4	3	Rapporti di consultazione con gli operatori, con le associazioni di settore e con gli enti istituzionali nelle attività di aggiornamento degli standard tecnici e per il miglioramento della sicurezza	2,0	1,8	3,5
4	4	Elaborazione di check list e valutazione tecnica delle proposte di risoluzione delle non conformità relative ai sottosistemi componenti i veicoli	2,3	1,5	3,5
4	5	Elaborazione di check list e valutazione tecnica delle proposte di risoluzione non conformità relative ai sottosistemi strutturali di terra	2,3	1,5	3,5
5	1	Predisposizione e aggiornamento delle Linee Guida sulle modalità e sulla documentazione per ottenere l'autorizzazione alla messa in servizio dei veicoli complessi a composizione bloccata e AV	2,0	1,8	3,5
5	2	Predisposizione e aggiornamento delle Linee Guida sulle modalità e sulla documentazione per ottenere l'autorizzazione alla messa in servizio dei veicoli convenzionali, da manovra e mezzi d'opera	2,0	1,8	3,5
5	3	Predisposizione e aggiornamento delle Linee Guida sulla modalità e sulla documentazione per ottenere l'autorizzazione alla messa in servizio dei sottosistemi strutturali infrastruttura ed energia	2,0	1,8	3,5
5	4	Predisposizione e aggiornamento delle Linee Guida sulla modalità e sulla documentazione per ottenere l'autorizzazione alla messa in servizio dei sottosistemi strutturali comando controllo e segnalamento	2,0	1,8	3,5
5	5	Predisposizione e aggiornamento delle Linee Guida sulla modalità e sulla documentazione per ottenere la certificazione di sicurezza e l'autorizzazione di sicurezza	2,0	1,8	3,5
1	1	Gestione del bilancio di previsione, del conto consuntivo, elaborazione dei relativi schemi, assestamenti, variazioni e storni al bilancio	1,5	2,3	3,4
1	1	Rilevazioni finanziarie, economiche e patrimoniali	1,5	2,3	3,4
1	1	Definizione e gestione del documento programmatico (budget)	1,7	2,0	3,3
1	3	Politiche per il benessere organizzativo e pari opportunità	1,7	2,0	3,3
1	4	Procedimenti e sanzioni disciplinari	1,7	2,0	3,3
4	2	Prescrizioni tecniche e disposizioni relative ai sottosistemi strutturali	2,2	1,5	3,3
4	3	Rapporti con Università ed enti normatori	2,2	1,5	3,3

SETTORE	UFFICIO	PROCESSI	PROBAB.	IMPATTO	LIVELLO DI RISCHIO
1	4	Rapporti con gli uffici dell'Avvocatura dello Stato e con gli avvocati del libero foro	1,8	1,8	3,2
1	3	Istruttoria relativa al conferimento o all'autorizzazione di incarichi al personale	1,8	1,8	3,2
4	3	Studio, ricerca e approfondimento in materia di sicurezza del trasporto ferroviario	2,0	1,5	3,0
1	3	Relazioni Sindacali	1,5	2,0	3,0
1	3	Sistemi di Valutazione del personale	1,5	2,0	3,0
1	4	Aggiornamento del codice di comportamento, vigilanza, monitoraggio, esame delle segnalazioni di variazione e raccolta delle condotte illecite	1,5	2,0	3,0
1	4	Gestione delle attività per la protezione e tutela dei dati personali	1,5	2,0	3,0
4	4	Valutazione tecnica del comportamento di applicazioni e sottosistemi sui veicoli in esercizio	2,0	1,5	3,0
4	4	Verifica dossier tecnici nell'ambito dei processi autorizzativi dei veicoli e per il rilascio dei certificati di sicurezza, a supporto del Settore autorizzazioni e certificazioni	2,0	1,5	3,0
1	5	Gestione dei servizi comuni (protocollo, posta, centralino telefonico, posta elettronica certificata, servizi on line)	3,0	1,0	3,0
1	5	Gestione ed alimentazione banche dati	2,0	1,5	3,0
2	1	Monitoraggio in materia di sicurezza	2,3	1,3	2,9
3	3	Analisi e verifica della normativa	2,3	1,3	2,9
1	2	Gestione dei beni mobili	1,8	1,5	2,8
4	1	Verifica documentazione inerente la manutenzione dei veicoli nell'ambito dei processi autorizzativi dei veicoli e per il rilascio dei certificati di sicurezza, a supporto del Settore autorizzazioni e certificazioni	1,8	1,5	2,8
4	2	Predisposizione dei provvedimenti autorizzativi dei sottosistemi strutturali Comando Controllo e Segnalamento a terra, delle applicazioni generiche e prodotti generici del segnalamento a terra.	2,7	1,0	2,7
1	1	Predisposizione della relazione sull'ammontare dei residui	1,5	1,8	2,6
1	1	Predisposizione e gestione del piano dei conti	1,5	1,8	2,6
1	3	Dotazioni organiche e programmazione delle assunzioni	1,5	1,8	2,6
1	4	Supporto per le attività di prevenzione e sicurezza del luogo di lavoro	1,5	1,8	2,6
1	5	Qualità dei processi e dell'organizzazione	1,5	1,8	2,6
1	5	Gestione, monitoraggio ed elaborazione dei dati relativi alle presenze ed assenze del personale	1,5	1,8	2,6
1	5	Gestione del fascicolo del personale	1,5	1,8	2,6
1	2	Rapporti con l'Autorità di vigilanza e con l'Osservatorio dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture	1,7	1,5	2,5
1	4	Supporto nella redazione di atti di natura organizzativa e regolamentare	1,5	1,5	2,3
2	3	Predisposizione delle Linee Guida sulla redazione della Relazione Annuale sulla Sicurezza da parte degli operatori	1,3	1,5	2,0
2	3	Predisposizione del Rapporto annuale sulla sicurezza	1,3	1,5	2,0
4	5	Valutazione tecnica del comportamento di applicazioni e sottosistemi strutturali di terra	2,0	1,0	2,0
1	5	Gestione degli archivi generali	1,5	1,3	1,9
1	5	Anagrafe delle prestazioni dei dipendenti e dei consulenti	1,5	1,3	1,9
2	4	Gestione e aggiornamento degli archivi degli standard tecnici	1,8	1,0	1,8
4	1	Partecipazione alle attività in ambito ERA a supporto al Settore monitoraggio, banche dati e rapporti Istituzionali	1,2	1,5	1,8
4	2	Verifica dossier tecnici nell'ambito dei processi autorizzativi dei sottosistemi Comando Controllo e Segnalamento a terra	1,7	1,0	1,7
4	4	Verifica dossier tecnici nell'ambito dei processi autorizzativi delle Applicazioni generiche, prodotti generici dei sottosistemi strutturali Comando Controllo e Segnalamento a bordo	1,7	1,0	1,7
6	4	Supporto alla redazione del Rapporto annuale sulla sicurezza	1,3	1,3	1,7

La figura di seguito riportata illustra la distribuzione dei processi nelle aree di rischio.

Figura 2: Distribuzione dei processi nelle aree di rischio



Trattamento del rischio

La fase di trattamento del rischio ha previsto l'individuazione e la valutazione delle misure predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio e la definizione della priorità di trattamento. Tale processo è stato svolto responsabile della prevenzione con il coinvolgimento dei dirigenti per le aree di competenza.

Il presente P.T.P.C. pertanto individua nei capitoli che seguono tutte le misure obbligatorie che ANSF deve attuare per il trattamento del rischio (Capp. 9, 10 e 11) e le ulteriori misure che l'Agenzia reputa opportune per la prevenzione del rischio (Cap.12).

Per ciascuna misura individuata il P.T.P.C. riepiloga in forma di scheda di programmazione, gli obiettivi/azioni programmate per la prevenzione del rischio con relative tempistiche, indicatori e responsabilità.

Quanto alla priorità di trattamento le decisioni assunte dal RPC nel presente P.T.P.C., si basano sui seguenti tre fattori:

- livello di rischio: maggiore priorità di trattamento è riservata al maggior livello di rischio individuato;
- obbligatorietà della misura: è stata data priorità alle misure obbligatorie rispetto a quelle ulteriori;

- impatto organizzativo e finanziario connesso all'implementazione della misura, anche di considerazione di quanto rappresentato in premessa.

8.2 REGISTRO DEI RISCHI E SINTESI DELLE MISURE PER AREA

Le tabelle che seguono riportano per ciascuna Area di rischio individuata dall'Agenzia, i processi considerati, il livello di rischio, i rischi e le misure individuate.

Tabella 20: Registro dei rischi e sintesi delle misure per l'Area Affidamento di lavori, servizi e forniture

AREA: AFFIDAMENTO DI LAVORI SERVIZI E FORNITURE			
LIVELLO MEDIO DEL RISCHIO: 6,2			

PROCESSI	LIVELLO DI RISCHIO	RISCHI PER L'AREA	MISURE PER L'AREA
Affidamenti diretti	9,0	<ul style="list-style-type: none"> • Accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti; • Definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico - economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (es. clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione); • Uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa • Utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge ai fini di favorire un'impresa • Ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire extra-guadagni • Abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario • Elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento al fine di agevolare un particolare soggetto • Acquisizione di beni e servizi con persone/Società segnalate • Definizione discriminatoria dell'oggetto di appalto 	<ul style="list-style-type: none"> • FORMAZIONE • CODICE DI COMPORTAMENTO • DISCIPLINA DEL RICORSO ALL'ARBITRATO • MISURE RELATIVE ALLA FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE AGLI UFFICI CONFERIMENTO DI INCARICHI IN CASO DI DELITTO CONTRO LA PA • PROTOCOLLI DI LEGALITÀ NEGLI AFFIDAMENTI • MONITORAGGIO SUL RISPETTO DEI TERMINI PROCEDIMENTALI • MONITORAGGIO DEI RAPPORTI TRA AMMINISTRAZIONE E SOGGETTI ESTERNI • OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE • TRASPARENZA • CONTROLLI A CAMPIONE SULLE DICHIARAZIONI LA CUI VERIFICA PUÒ ESSERE COMPIUTA ACQUISENDO D'UFFICIO LE NECESSARIE INFORMAZIONI • MISURE PER CONTRASTARE IL PANTOUFLAGE ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE IN SERVIZIO
Procedure negoziate	8,6		
Convenzioni	8,3		
Definizione dell'oggetto dell'affidamento	7,3		
Gestione degli acquisti comuni a più servizi	7,3		
Revoca del bando	6,4		
Gestione ed esecuzione del contratto d'appalto (cronoprogramma, varianti, SAL, certificati di pagamento, subappalti, controversie)	6,0		
Individuazione modalità di scelta del contraente	6,0		
Individuazione dei requisiti di aggiudicazione, predisposizione degli atti di gara (bando, disciplinare, capitolato, contratto)	6,0		
Individuazione dei requisiti di qualificazione	5,3		
Valutazione delle offerte	5,3		
Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte	5,3		
Servizio di cassa economale	5,0		
Pianificazione degli acquisti	4,1		
Gestione dei beni mobili	2,8		

Tabella 21: Registro dei rischi e sintesi delle misure per l'Area Acquisizione, progressione e gestione del personale

AREA: ACQUISIZIONE, PROGRESSIONE E GESTIONE DEL PERSONALE			
LIVELLO MEDIO DEL RISCHIO: 4,3			

PROCESSI	LIVELLO DI RISCHIO	RISCHI PER L'AREA	MISURE PER L'AREA
Reclutamento mediante procedimenti concorsuali	6,4	<ul style="list-style-type: none"> Previsioni di requisiti di accesso personalizzati ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari 	<ul style="list-style-type: none"> FORMAZIONE CODICE DI COMPORTAMENTO INDIVIDUAZIONE DEI CRITERI E MODALITÀ DI CONFERIMENTO E AUTORIZZAZIONE INCARICHI - SVOLGIMENTO DI INCARICHI D'UFFICIO – ATTIVITÀ ED INCARICHI EXTRA ISTITUZIONALI
Mobilità esterna	6,4		
Assunzioni obbligatorie (categorie protette)	6,3		
Gestione della formazione e delle attività di riqualificazione del personale	5,8	<ul style="list-style-type: none"> Irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari 	<ul style="list-style-type: none"> VERIFICA DELL'INSUSSISTENZA DI CAUSE DI INCONFERIBILITÀ PER INCARICHI DIRIGENZIALI – CONFERIMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI
Istruttoria relativa al conferimento degli incarichi di collaborazione	5,0		
Gestione del trattamento economico del personale, interventi previdenziali ed assistenziali	4,1	<ul style="list-style-type: none"> Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta, e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari 	<ul style="list-style-type: none"> VERIFICA DEI CRITERI DI INCOMPATIBILITÀ PER PARTICOLARI POSIZIONI DIRIGENZIALI MISURE RELATIVE ALLA FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE AGLI UFFICI CONFERIMENTO DI INCARICHI IN CASO DI DELITTO CONTRO LA PA
Mobilità interna	3,8		
Progressioni di carriera	3,8	<ul style="list-style-type: none"> Progressioni economiche e di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari 	<ul style="list-style-type: none"> MONITORAGGIO SUL RISPETTO DEI TERMINI PROCEDIMENTALI MONITORAGGIO DEI RAPPORTI TRA AMMINISTRAZIONE E SOGGETTI ESTERNI
Gestione del trattamento giuridico del personale	3,7		
Politiche per il benessere organizzativo e pari opportunità	3,3	<ul style="list-style-type: none"> Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari 	<ul style="list-style-type: none"> OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE INIZIATIVE NELL'AMBITO DI CONCORSI E SELEZIONE DEL PERSONALE
Istruttoria relativa al conferimento o all'autorizzazione di incarichi al personale	3,2		
Relazioni Sindacali	3,0	<ul style="list-style-type: none"> Assunzione di persona legata al Funzionario Pubblico o comunque su segnalazione 	<ul style="list-style-type: none"> TRASPARENZA CONTROLLI A CAMPIONE SULLE DICHIARAZIONI LA CUI VERIFICA PUÒ ESSERE COMPIUTA ACQUISENDO D'UFFICIO LE NECESSARIE INFORMAZIONI
Sistemi di Valutazione del personale	3,0		
Dotazioni organiche e programmazione delle assunzioni	2,3	<ul style="list-style-type: none"> Dazione/promessa di denaro a Funzionari Pubblici che gestiscono i rapporti e/o eseguono le verifiche per conto dell' Agenzia Attestazione di requisiti e referenze non veritieri 	<ul style="list-style-type: none"> MISURE PER CONTRASTARE IL PANTOUFLAGE ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE IN SERVIZIO

Tabella 22: Registro dei rischi e sintesi delle misure per l'Area Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico

AREA: PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO

LIVELLO MEDIO DEL RISCHIO: 4,9

PROCESSI	LIVELLO DI RISCHIO	RISCHI PER L'AREA	MISURE PER L'AREA
Riconoscimento dei centri di formazione	6,7	<ul style="list-style-type: none"> Abuso nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso a servizi al fine di agevolare particolari soggetti (es. inserimento in cima ad una lista di attesa) Abuso nel rilascio di autorizzazioni e certificazioni in ambiti in cui l'Agenzia ha funzioni esclusive o preminenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti) Riconoscimento indebito di autorizzazioni e certificazioni (Ignorare ritardi, omissioni, errori negli adempimenti o certificare l'esistenza di presupposti insussistenti; omettere la segnalazione di anomalie rilevate durante verifiche, ispezioni ed accertamenti; assumere posizioni e decisioni a favore della Società non giustificate) Rilascio di provvedimenti amministrativi con pagamento inferiore al dovuto al fine di agevolare determinati soggetti Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso alle autorizzazioni e certificazioni Abuso nelle attività ispettive e di audit in ambiti in cui l'Agenzia ha funzioni esclusive o preminenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. omissione / attenuazione dell'irrogazione di sanzioni o provvedimenti a seguito di controlli effettuati; assunzione di posizioni e decisioni a favore della Società non giustificate; compiere atti contrari ai doveri d'ufficio) Dazione/promessa di denaro a Funzionari Pubblici che gestiscono i rapporti e/o eseguono le verifiche per conto dell'Agenzia Violazione delle misure a protezione della sicurezza dei sistemi informativi (propri o altrui) e delle informazioni in essi contenuti Accesso abusivo a sistemi informatici protetti Utilizzo improprio del dispositivo di firma digitale per inviare documentazione avente valore legale e probatorio non corrispondente all'originale 	<ul style="list-style-type: none"> FORMAZIONE CODICE DI COMPORTAMENTO MISURE RELATIVE ALLA FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE AGLI UFFICI CONFERIMENTO DI INCARICHI IN CASO DI DELITTO CONTRO LA PA MONITORAGGIO SUL RISPETTO DEI TERMINI PROCEDIMENTALI MONITORAGGIO DEI RAPPORTI TRA AMMINISTRAZIONE E SOGGETTI ESTERNI OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE TRASPARENZA CONTROLLI A CAMPIONE SULLE DICHIARAZIONI LA CUI VERIFICA PUÒ ESSERE COMPIUTA ACQUISENDO D'UFFICIO LE NECESSARIE INFORMAZIONI CONOTROLLO A CAMPIONE SULLE MODALITÀ DI ESERCIZIO DELLA DELEGA INCONTRI E RIUNIONI PERIODICHE TRA I DIRIGENTI COMPONENTI IN SETTORI DIVERSI AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE
Riconoscimento agli istruttori che possono erogare formazione in materia di sicurezza ferroviaria e degli esaminatori che possono comporre la commissione d'esame	6,7		
Supporto nel rilascio dell'autorizzazione di sicurezza e del certificato di sicurezza	6,4		
Rilascio, rinnovo e revoca dei certificati di sicurezza alle imprese ferroviarie	5,3		
Qualificazione tecnica del Responsabile Sistema Gestione Sicurezza	5,3		
Revoca e sospensione della Qualificazione Tecnica del Responsabile Sistema Gestione Sicurezza	5,3		
Ricognizione, gestione e aggiornamento delle banche dati e dei registri	5,0		
Autorizzazione programmi formativi ai centri di formazione	4,7		
Qualificazione di personale e di organismi operanti nel settore della sicurezza ferroviaria	4,7		
Rilascio o aggiornamento dell'autorizzazione alla messa in servizio dei sottosistemi dei veicoli complessi a composizione bloccata e AV	4,7		
Rilascio o aggiornamento dell'autorizzazione alla messa in servizio del tipo di veicolo complesso a composizione bloccata e AV	4,7		
Rilascio o aggiornamento dell'autorizzazione alla messa in servizio dei veicoli conformi al tipo complessi a composizione bloccata e AV	4,7		
Revoca o sospensione dell'autorizzazione alla messa in servizio dei veicoli complessi a composizione bloccata e AV	4,7		
Rilascio o aggiornamento dell'autorizzazione alla messa in servizio dei sottosistemi dei veicoli convenzionali, da manovra e mezzi d'opera	4,7		
Rilascio o aggiornamento dell'autorizzazione alla messa in servizio del tipo di veicolo convenzionale, da manovra e mezzi d'opera	4,7		

PROCESSI	LIVELLO DI RISCHIO	RISCHI PER L'AREA	MISURE PER L'AREA
Rilascio o aggiornamento dell'autorizzazione alla messa in servizio dei veicoli convenzionali, da manovra e mezzi d'opera	4,7	<ul style="list-style-type: none"> Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari Gestione impropria di contributi, omaggi, e altre liberalità Alterazione/ contraffazione del contenuto della documentazione inviata all'Agenzia Omissione di dati/informazioni contenuti nella documentazione inviata all'Agenzia 	
Revoca o sospensione dell'autorizzazione alla messa in servizio dei veicoli convenzionali, da manovra e mezzi d'opera	4,7		
Rilascio e aggiornamento dell'autorizzazione alla messa in servizio dei sottosistemi strutturali infrastruttura ed energia	4,7		
Revoca e sospensione dell'autorizzazione alla messa in servizio dei sottosistemi strutturali infrastruttura ed energia	4,7		
Rilascio e aggiornamento dell'autorizzazione alla messa in servizio dei sottosistemi strutturali comando controllo e segnalamento	4,7		
Revoca e sospensione dell'autorizzazione alla messa in servizio dei sottosistemi strutturali comando controllo e segnalamento	4,7		
Rilascio e aggiornamento dell'autorizzazione alla messa in servizio di applicazioni generiche e applicazioni specifiche nell'ambito dei sottosistemi strutturali comando controllo e segnalamento	4,7		
Rilascio e rinnovo di autorizzazioni di sicurezza ai gestori dell'infrastruttura	4,7		
Revoca autorizzazioni di sicurezza ai gestori dell'infrastruttura	4,7		
Rilascio Licenze ai macchinisti	4,4		
Revoca e sospensione delle licenze ai macchinisti	4,4		

Tabella 23: Registro dei rischi e sintesi delle misure per l'Area Normativa

AREA: NORMATIVA			
LIVELLO MEDIO DEL RISCHIO: 4,2			
PROCESSI	LIVELLO DI RISCHIO	RISCHI PER L'AREA	MISURE PER L'AREA
Emanazione dei decreti, delle direttive e dei provvedimenti per la definizione delle norme nazionali per la sicurezza	6,4	<ul style="list-style-type: none"> • Abuso nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso a servizi al fine di agevolare particolari soggetti (es. inserimento in cima ad una lista di attesa) • Riconoscimento indebito di autorizzazioni e certificazioni (Ignorare ritardi, omissioni, errori negli adempimenti o certificare l'esistenza di presupposti insussistenti; Omettere la segnalazione di anomalie rilevate durante verifiche, ispezioni ed accertamenti; assumere posizioni e decisioni a favore della Società non giustificate) • Gestione impropria di contributi, omaggi, e altre liberalità • Alterazione/ contraffazione del contenuto della documentazione inviata all'Agenzia • Omissione di dati/informazioni contenuti nella documentazione inviata all'Agenzia 	<ul style="list-style-type: none"> • FORMAZIONE • CODICE DI COMPORTAMENTO • TRASPARENZA • INCONTRI E RIUNIONI PERIODICHE TRA I DIRIGENTI COMPETENTI IN SETTORI DIVERSI • AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE
Predisposizione e aggiornamento delle Linee Guida per il riconoscimento dei centri di formazione	6,4		
Analisi e riordino del quadro normativo inerente all'esercizio ferroviario	5,3		
Aggiornamento sulla normativa nazionale ed internazionale	5,3		
Normazione della formazione per il personale dell'esercizio ferroviario addetto a mansioni di sicurezza	5,3		
Definizione degli standard tecnici relativi ai sottosistemi strutturali Energia e Infrastruttura, inclusi gli standard manutentivi	5,3		
Riordino normativo degli standard tecnici relativi ai sottosistemi strutturali Energia e infrastruttura	5,3		
Elaborazione di linee guida per la qualificazione degli organismi operanti nella sicurezza ferroviaria	4,7		
Emanazione degli standard di sicurezza	4,1		
Definizione degli standard tecnici relativi ai sottosistemi strutturali costituenti i veicoli, inclusi gli standard manutentivi	4,1		
Riordino normativo degli standard tecnici relativi ai sottosistemi strutturali costituenti i veicoli	4,1		
Definizione degli standard tecnici relativi ai sottosistemi strutturali Comando Controllo e Segnalamento a terra e a bordo, inclusi gli standard manutentivi	4,1		

PROCESSI	LIVELLO DI RISCHIO	RISCHI PER L'AREA	MISURE PER L'AREA
Riordino normativo degli standard tecnici relativi ai sottosistemi strutturali Comando Controllo e Segnalamento a terra e a bordo	4,1		
Predisposizione e aggiornamento delle Linee Guida sulla Qualificazione di organismi operanti nel settore della sicurezza ferroviaria	4,1		
Prescrizioni tecniche e disposizioni relative ai sottosistemi strutturali costituenti i veicoli	3,8		
Rapporti di consultazione con gli operatori, con le associazioni di settore e con gli enti istituzionali nelle attività di aggiornamento degli standard tecnici e per il miglioramento della sicurezza	3,5		
Predisposizione e aggiornamento delle Linee Guida sulle modalità e sulla documentazione per ottenere l'autorizzazione alla messa in servizio dei veicoli complessi a composizione bloccata e AV	3,5		
Predisposizione e aggiornamento delle Linee Guida sulle modalità e sulla documentazione per ottenere l'autorizzazione alla messa in servizio dei veicoli convenzionali, da manovra e mezzi d'opera	3,5		
Predisposizione e aggiornamento delle Linee Guida sulla modalità e sulla documentazione per ottenere l'autorizzazione alla messa in servizio dei sottosistemi strutturali infrastruttura ed energia	3,5		
Predisposizione e aggiornamento delle Linee Guida sulla modalità e sulla documentazione per ottenere l'autorizzazione alla messa in servizio dei sottosistemi strutturali comando controllo e segnalamento	3,5		
Predisposizione e aggiornamento delle Linee Guida sulla modalità e sulla documentazione per ottenere la certificazione di sicurezza e l'autorizzazione di sicurezza	3,5		
Prescrizioni tecniche e disposizioni relative ai sottosistemi strutturali	3,3		
Analisi e verifica della normativa	2,9		
Partecipazione alle attività in ambito ERA a supporto al Settore monitoraggio, banche dati e rapporti Istituzionali	1,8		

Tabella 24: Registro dei rischi e sintesi delle misure per l'Area Studi e ricerche

AREA: STUDI E RICERCHE			
LIVELLO MEDIO DEL RISCHIO: 3,4			
PROCESSI	LIVELLO DI RISCHIO	RISCHI PER L'AREA	MISURE PER L'AREA
Verifica dello sviluppo di componenti, applicazioni, impianti e sottosistemi ferroviari	4,1	<ul style="list-style-type: none"> Abuso nelle attività ispettive e di audit in ambiti in cui l'Agenzia ha funzioni esclusive o preminenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. omissione / attenuazione dell'irrogazione di sanzioni o provvedimenti a seguito di controlli effettuati; assunzione di posizioni e decisioni a favore della Società non giustificate; compiere atti contrari ai doveri d'ufficio) Utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge ai fini di favorire un'impresa 	<ul style="list-style-type: none"> FORMAZIONE CODICE DI COMPORTAMENTO INCONTRI E RIUNIONI PERIODICHE TRA I DIRIGENTI COMPETENTI IN SETTORI DIVERSI AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE ERAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE
Rapporti con Università ed enti normatori	3,3		
Studio, ricerca e approfondimento in materia di sicurezza del trasporto ferroviario	3,0		

Tabella 25: Registro dei rischi e sintesi delle misure per l'Area Ispettiva e audit di processo

AREA: ISPETTIVA E AUDIT DI PROCESSO			
LIVELLO MEDIO DEL RISCHIO: 5,8			
PROCESSI	LIVELLO DI RISCHIO	RISCHI PER L'AREA	MISURE PER L'AREA
Attività di analisi degli eventi incidentali	6,4	<ul style="list-style-type: none"> Abuso nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso a servizi al fine di agevolare particolari soggetti (es. inserimento in cima ad una lista di attesa) Abuso nel rilascio di autorizzazioni e certificazioni in ambiti in cui l'Agenzia ha funzioni esclusive o preminenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti) Riconoscimento indebito di autorizzazioni e certificazioni (Ignorare ritardi, omissioni, errori negli adempimenti o certificare l'esistenza di presupposti insussistenti; Omettere la segnalazione di anomalie rilevate durante verifiche, ispezioni ed accertamenti; assumere posizioni e decisioni a favore della Società non giustificate) Abuso nelle attività ispettive e di audit in ambiti in cui l'Agenzia ha funzioni esclusive o preminenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. omissione / attenuazione dell'irrogazione di sanzioni o provvedimenti Al' seguito di controlli effettuati; assunzione di posizioni e decisioni a favore della Società non giustificate; compiere atti contrari ai doveri d'ufficio) Alterazione/ contraffazione del contenuto della documentazione inviata all'Agenzia Omissione di dati/informazioni contenuti nella documentazione inviata all'Agenzia nella documentazione inviata all'Agenzia 	<ul style="list-style-type: none"> FORMAZIONE CODICE DI COMPORTAMENTO ROTAZIONE DEL PERSONALE MONITORAGGIO DEI RAPPORTI TRA AMMINISTRAZIONE E SOGGETTI ESTERNI OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE INCONTRI E RIUNIONI PERIODICHE TRA I DIRIGENTI COMPETENTI IN SETTORI DIVERSI AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE
Pianificazione delle attività ispettive	6,4		
Organizzazione e gestione delle attività ispettive (verifica e controlli relativi a componenti, applicazioni, impianti e sottosistemi ferroviari)	6,4		
Attività di controllo sulla corretta applicazione delle procedure di sicurezza da parte delle Imprese ferroviarie e dei gestori delle Infrastrutture	6,4		
Predisposizione, attuazione e monitoraggio del Piano dei Controlli sui sistemi di gestione della sicurezza	6,4		
Rapporti con l'Organismo Investigativo del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti	5,3		
Attività di audit sugli organismi riconosciuti dall'Agenzia	4,0		

Tabella 26: Registro dei rischi e sintesi delle misure per l'Area Ragioneria, contabilità e bilancio

AREA: AREA RAGIONERIA, CONTABILITÀ E BILANCIO			
LIVELLO MEDIO DEL RISCHIO: 4,0			

PROCESSI	LIVELLO DI RISCHIO	RISCHI PER L'AREA	MISURE PER L'AREA
Gestione della contabilità generale, delle entrate e delle uscite	7,1	<ul style="list-style-type: none"> Rimborsi spese ai dipendenti fittizi o per ammontare diverso da quello delle spese effettivamente sostenute Attestazione di requisiti e referenze non veritieri (es. informazioni contabili e di bilancio, referenze, caratteristiche tecniche di soluzioni e servizi, dati sul dimensionamento dell'organizzazione aziendale, etc.) Predisposizione di dichiarazioni, prospetti, report, fatture, relazioni ed altra documentazione giustificativa delle spese effettuate falsi o attestanti cose non vere Attestazione di altre informazioni finanziarie non veritiere o non realistiche in merito all'utilizzo del finanziamento richiesto e alla situazione della società Modifica od alterazione, anche in concorso con altri, dei dati contabili presenti nel sistema informatico fornendo una rappresentazione della situazione patrimoniale, economica e finanziaria difforme dal vero 	<ul style="list-style-type: none"> FORMAZIONE CODICE DI COMPORTAMENTO TRASPARENZA MONITORAGGIO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI INIZIATIVE NELL'AMBITO DELL'EROGAZIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSISDI, AUSILI FINANZIARI E ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI CONTROLLI A CAMPIONE SULLE DICHIARAZIONI LA CUI VERIFICA PUÒ ESSERE COMPIUTA ACQUISENDO D'UFFICIO LE NECESSARIE INFORMAZIONI
Controllo sui contratti d'acquisto	5,7		
Rapporti con l'istituto di credito incaricato del servizio di cassa	4,7		
Gestione Fiscale e Tributaria	3,8		
Coordinamento della spesa, monitoraggio dei flussi di cassa e verifica di cassa	3,8		
Verifica della gestione del servizio di cassa economale	3,5		
Gestione del bilancio di previsione, del conto consuntivo, elaborazione dei relativi schemi, assestamenti, variazioni e storni al bilancio	3,4		
Rilevazioni finanziarie, economiche e patrimoniali	3,4		
Definizione e gestione del documento programmatico (budget)	3,3		
Predisposizione della relazione sull'ammontare dei residui	2,6		
Predisposizione e gestione del piano dei conti	2,6		

Tabella 27: Registro dei rischi e sintesi delle misure per l'Area Servizi comuni e servizi tecnici

AREA: SERVIZI COMUNI E SERVIZI TECNICI			
LIVELLO MEDIO DEL RISCHIO: 3,1			
PROCESSI	LIVELLO DI RISCHIO	RISCHI PER L'AREA	MISURE PER L'AREA
Servizi agli immobili	5,0		
Servizi tecnici comuni	4,5		
Rilascio tessere di servizio e di riconoscimento	3,7		
Gestione dei servizi comuni (protocollo, posta, centralino telefonico, posta elettronica certificata, servizi on line)	3,0	<ul style="list-style-type: none"> • Alterazione/ contraffazione del contenuto della documentazione inviata all'Agenzia • Omissione di dati/informazioni contenuti nella documentazione inviata all'Agenzia • Violazione delle misure a protezione della sicurezza dei sistemi informativi (propri o altrui) e delle informazioni in essi contenuti • Accesso abusivo a sistemi informatici protetti 	<ul style="list-style-type: none"> • FORMAZIONE • CODICE DI COMPORTAMENTO • TRASPARENZA • MONITORAGGIO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI • MONITORAGGIO DEI RAPPORTI TRA AMMINISTRAZIONE E SOGGETTI ESTERNI • OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE
Gestione ed alimentazione banche dati	3,0		
Qualità dei processi e dell'organizzazione	2,6		
Gestione, monitoraggio ed elaborazione dei dati relativi alle presenze ed assenze del personale	2,6		
Gestione del fascicolo del personale	2,6		
Gestione degli archivi generali	1,9		
Anagrafe delle prestazioni dei dipendenti e dei consulenti	1,9		

Tabella 28: Registro dei rischi e sintesi delle misure per l'Area Monitoraggio, banche dati e rapporti istituzionali

AREA: MONITORAGGIO, BANCHE DATI E RAPPORTI ISTITUZIONALI			
LIVELLO MEDIO DEL RISCHIO: 3,3			

PROCESSI	LIVELLO DI RISCHIO	RISCHI PER L'AREA	MISURE PER L'AREA
Gestione dei rapporti con L'ERA e coordinamento dei gruppi di lavoro ANSF nazionali e internazionali	5,0		
Partecipazione a gruppi di lavori presso l'ERA, gli organismi nazionali e internazionali	5,0		
Gestione dei sistemi e dei servizi informatici	4,2		
Partecipazione al Network of National Safety Authorities	4,2		
Supporto tecnico alla Direzione Generale del Trasporto Ferroviario del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti per la partecipazione al RISC	4,0		
Supporto tecnico alla Direzione Generale del Trasporto Ferroviario del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti per il recepimento delle Direttive comunitarie	4,0		
Monitoraggio in materia di sicurezza	2,9	<ul style="list-style-type: none"> • Uso distorto di dati per favorire operatori • Uso distorto di conoscenze tecniche per favorire operatori • Violazione delle misure a protezione della sicurezza dei sistemi informativi (propri o altrui) e delle informazioni in essi contenuti • Accesso abusivo a sistemi informatici protetti • Definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico – economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (es. clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione); • Acquisizione di beni e servizi (ivi incluse consulenze e incarichi professionali) con persone/Società segnalate dal Funzionario Pubblico • Alterazione/ contraffazione del contenuto della documentazione inviata all'Agenzia • Omissione di dati/informazioni contenuti nella documentazione inviata all'Agenzia 	<ul style="list-style-type: none"> • FORMAZIONE • CODICE DI COMPORTAMENTO • TRASPARENZA • MONITORAGGIO DEI RAPPORTI TRA AMMINISTRAZIONE E SOGGETTI ESTERNO • OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE
Predisposizione delle Linee Guida sulla redazione della Relazione Annuale sulla Sicurezza da parte degli operatori	2,0		
Predisposizione del Rapporto annuale sulla sicurezza	2,0		
Gestione e aggiornamento degli archivi degli standard tecnici	1,8		
Supporto alla redazione del Rapporto annuale sulla sicurezza	1,7		

Tabella 29: Registro dei rischi e sintesi delle misure per l'Area Atti ed attività infraprocedimentali

AREA: ATTI ED ATTIVITÀ INFRAPROCEDIMENTALI			
LIVELLO MEDIO DEL RISCHIO: 3,2			
PROCESSI	LIVELLO DI RISCHIO	RISCHI PER L'AREA	MISURE PER L'AREA
Definizione delle condizioni di prova nei processi autorizzativi relativi ai sottosistemi strutturali energia e infrastruttura	4,7	<ul style="list-style-type: none"> Abuso nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso a servizi al fine di agevolare particolari soggetti (es. inserimento in cima ad una lista di attesa) Abuso nel rilascio di autorizzazioni e certificazioni in ambiti in cui l'Agenzia ha funzioni esclusive o preminenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti) Riconoscimento indebito di autorizzazioni e certificazioni (Ignorare ritardi, omissioni, errori negli adempimenti o certificare l'esistenza di presupposti insussistenti; Omettere la segnalazione di anomalie rilevate durante verifiche, ispezioni ed accertamenti; assumere posizioni e decisioni a favore della Società non giustificate) Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso alle autorizzazioni e certificazioni Abuso nelle attività ispettive e di audit in ambiti in cui l'Agenzia ha funzioni esclusive o preminenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. omissione / attenuazione dell'irrogazione di sanzioni o provvedimenti a seguito di controlli effettuati; assunzione di posizioni e decisioni a favore della Società non giustificate; compiere atti contrari ai doveri d'ufficio) Violazione delle misure a protezione della sicurezza dei sistemi informativi (propri o altrui) e delle informazioni in essi contenuti 	<ul style="list-style-type: none"> FORMAZIONE CODICE DI COMPORTAMENTO MISURE RELATIVE ALLA FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE AGLI UFFICI CONFERIMENTO DI INCARICHI IN CASO DI DELITTO CONTRO LA PA MONITORAGGIO DEI RAPPORTI TRA AMMINISTRAZIONE E SOGGETTI ESTERNI OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE TRASPARENZA CONTROLLO A CAMPIONE SULLE MODALITÀ DI ESERCIZIO DELLA DELEGA INCONTRI E RIUNIONI PERIODICHE TRA I DIRIGENTI COMPETENTI IN SETTORI DIVERSI AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE
Predisposizione dei provvedimenti autorizzativi delle applicazioni generiche e prodotti generici del segnalamento dei sottosistemi strutturali Comando Controllo e Segnalamento a bordo.	4,7		
Valutazione delle condizioni di ammissione al trasporto combinato ferroviario dei contenitori e delle unità di carico intermodali	4,0		
Definizione delle condizioni di prova nei processi autorizzativi relativi ai sottosistemi strutturali Comando Controllo e Segnalamento a terra	4,0		
Definizione delle condizioni di prova dei veicoli e dei sottosistemi di bordo	4,0		
Elaborazione di check list e valutazione tecnica delle proposte di risoluzione delle non conformità relative ai sottosistemi componenti i veicoli	3,5		
Elaborazione di check list e valutazione tecnica delle proposte di risoluzione non conformità relative ai sottosistemi strutturali di terra	3,5		
Valutazione tecnica del comportamento di applicazioni e sottosistemi sui veicoli in esercizio	3,0		
Verifica dossier tecnici nell'ambito dei processi autorizzativi dei veicoli e per il rilascio dei certificati di sicurezza, a supporto del Settore autorizzazioni e certificazioni	3,0		
Verifica documentazione inerente la manutenzione dei veicoli nell'ambito dei processi autorizzativi dei veicoli e per il rilascio dei certificati di sicurezza, a supporto del Settore autorizzazioni e certificazioni	2,8		
Predisposizione dei provvedimenti autorizzativi dei sottosistemi strutturali Comando Controllo e Segnalamento a terra, delle applicazioni generiche e prodotti generici del segnalamento a terra.	2,7		
Valutazione tecnica del comportamento di applicazioni e sottosistemi strutturali di terra	2,0		

PROCESSI	LIVELLO DI RISCHIO	RISCHI PER L'AREA	MISURE PER L'AREA
Verifica dossier tecnici nell'ambito dei processi autorizzativi dei sottosistemi Comando Controllo e Segnalamento a terra	1,7		
Verifica dossier tecnici nell'ambito dei processi autorizzativi delle Applicazioni generiche, prodotti generici dei sottosistemi strutturali Comando Controllo e Segnalamento a bordo	1,7		

Tabella 30: Registro dei rischi e sintesi delle misure per l'Area Atti ed attività infraprocedimentali

AREA: PROCEDIMENTI DISCIPLINARI, AFFARI LEGALI E GENERALI			
LIVELLO MEDIO DEL RISCHIO: 3,4			

PROCESSI	LIVELLO DI RISCHIO	RISCHI PER L'AREA	MISURE PER L'AREA
Affari legali e gestione del contenzioso	5,0	<ul style="list-style-type: none"> Abuso nell'adozione di provvedimenti o nell'istruttoria di pratiche al fine di agevolare/vessare particolari soggetti Omettere di procedere in caso di segnalazioni di comportamenti sanzionabili 	<ul style="list-style-type: none"> FORMAZIONE CODICE DI COMPORTAMENTO MONITORAGGIO DEI RAPPORTI TRA AMMINISTRAZIONE E SOGGETTI ESTERNI OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE TRASPARENZA CONTROLLO A CAMPIONE SULLE MODALITA' DI ESERCIZIO DELLA DELEGA INCONTRI E RIUNIONI PERIODICHE TRA I DIRIGENTI COMPONENTI IN SETTORI DIVERSI
Supporto legale nelle materie di competenza dell'Agenzia	5,0		
Procedimenti e sanzioni disciplinari	3,3		
Rapporti con gli uffici dell'Avvocatura dello Stato e con gli avvocati del libero foro	3,2		
Aggiornamento del codice di comportamento, vigilanza, monitoraggio, esame delle segnalazioni di variazione e raccolta delle condotte illecite	3,0		
Gestione delle attività per la protezione e tutela dei dati personali	3,0		
Supporto per le attività di prevenzione e sicurezza del luogo di lavoro	2,6		
Supporto nella redazione di atti di natura organizzativa e regolamentare	2,3		

9 FORMAZIONE IN TEMA DI ANTICORRUZIONE

L'Agenzia attribuisce alla formazione un ruolo di primo piano nell'ambito della politica di contrasto della corruzione, alla luce del citato sottodimensionamento del personale in servizio, dell'alta specializzazione richiesta per lo svolgimento di specifici compiti e, in altri casi, dell'interdisciplinarietà delle materie tecniche di competenza (fattori che rendono spesso impossibile l'adozione di efficaci forme di rotazione delle risorse), e in considerazione, soprattutto, del fatto che nessuno dei settori di attività è esente, in via generale ed astratta, dal possibile rischio di corruzione trattandosi, comunque, di attività a notevole impatto sugli stakeholder.

La formazione e l'informazione nei riguardi del personale in ambito prevenzione della corruzione è volta ad una capillare ed efficace diffusione:

- della cultura della legalità e dei principi di comportamento;
 - delle politiche, programmi e vari strumenti utilizzati per la prevenzione della corruzione in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.
- Inoltre, una adeguata formazione professionale potrà certamente influenzare il corretto espletamento e l'efficace gestione della attività da svolgere, anche incrementando, in un orizzonte temporale di lungo periodo, le possibilità di attuazione della richiesta rotazione del personale.

L'Agenzia è infatti consapevole che una formazione adeguata può garantire:

- la riduzione dei margini di discrezionalità e il rischio che l'azione illecita sia compiuta "inconsapevolmente" su attività amministrative svolte da soggetti "consapevoli" e formati;
- una conoscenza e condivisione degli strumenti della prevenzione da parte di soggetti diversi nell'ambito della organizzazione;
- la creazione di una base omogenea minima di conoscenza come elemento propedeutico alla programmazione della rotazione del personale;
- la creazione di una competenza necessaria ai dipendenti per svolgere le loro funzioni;
- la creazione di competenza per lo svolgimento delle attività nelle aree a più elevato rischio;
- la diffusione di valori etici, mediante l'insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati.

In linea con le indicazioni presenti nel PNA, la procedura da attuare, di seguito riportata, prevede le seguenti 3 fasi:

1. Programmazione della formazione
2. Attuazione e gestione della formazione
3. Monitoraggio e valutazione dei risultati

Programmazione della formazione

La programmazione degli interventi formativi finalizzati alla prevenzione della corruzione sarà svolta dal RPC in raccordo con l'Ufficio preposto alla elaborazione del prossimo Piano Triennale di Formazione 2014 – 2016 (di seguito P.T.F.) da adottare ai sensi dell'art. 7 del D.P.R. n. 70/2013.

Le azioni che si intendono perseguire in tale prima fase sono:

- a) individuazione delle iniziative di formazione
- b) individuazione delle tipologie di soggetti destinatari della formazione
- c) individuazione degli obiettivi e dei contenuti delle azioni formative
- d) individuazione delle metodologie di erogazione della formazione
- e) elaborazione del programma di formazione

a) Individuazione delle iniziative di formazione

Le iniziative di formazione finalizzate alla prevenzione e al contrasto della corruzione, da inserire nel Piano Triennale di Formazione 2014 – 2016 saranno individuate dal Responsabile della prevenzione in raccordo con tutti i dirigenti responsabili delle risorse e con l'Ufficio che ha il compito di redigere il Piano triennale di formazione.

In linea con quanto indicato dal PNA, l'Agenzia prevede di pianificare e attuare adeguati percorsi di formazione, tenendo presente la strutturazione nei seguenti due livelli:

- livello generale,
- livello specifico,

b) Individuazione delle tipologie dei soggetti destinatari della formazione

In linea con quanto indicato nel PNA, i soggetti destinatari della formazione saranno individuati rispetto alla diversa tipologia di formazione da programmare e pertanto:

- per il livello generale: tutti i dipendenti,
- per il livello specifico: RPC, Dirigenti operanti nelle aree a rischio, Funzionari operanti nelle aree a rischio, Organismo Indipendente di Valutazione, referenti per la prevenzione laddove individuati.

c) Individuazione degli obiettivi e dei contenuti delle azioni formative

Le iniziative previste nel livello generale rivolte a tutti i dipendenti avranno la finalità in particolare di diffondere le tematiche dell'etica e della legalità, riguardanti in particolar modo il contenuto del Codice di comportamento e la disamina di casi concreti al fine di poter affrontare problematiche di etica calate nel contesto dell'Agenzia.

Le iniziative previste nel livello specifico, rivolte al responsabile della prevenzione, ai referenti per la prevenzione laddove individuati, all'OIV, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio, potranno riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione della corruzione, oltre a tematiche settoriali, in

relazione al ruolo svolto da ciascun dipendente dell'Agenzia. Si valuterà la possibilità di dare ulteriore attenzione alle tematiche della corruzione internazionale, coinvolgendo in particolare i dipendenti che operano all'estero o a contatto con l'estero.

I contenuti delle azioni formative di livello specifico potranno essere identificati solo a seguito di specifica attività di analisi dei fabbisogni formativi del personale dell'Agenzia, condotta dall'ufficio preposto alla redazione del P.T.F. con la collaborazione di tutti i dirigenti.

Nella individuazione dei contenuti dei corsi si terranno in considerazione i corsi programmati e gestiti dalla SNA; a tal proposito si fa presente che la scrivente Agenzia ha inoltrato nel mese di Maggio 2013 specifiche richieste alla SNA, e si è in attesa della calendarizzazione delle iniziative formative promosse dalla stessa in materia di prevenzione della corruzione, così come indicato nella risposta fornita a questa amministrazione da parte della stessa SNA.

Nell'ambito formazione inoltre è in fase di finalizzazione una convenzione con il Formez per la realizzazione di un progetto formativo che coinvolgerà tutti i dipendenti e relativo alla tematica generale del Pubblico Impiego, che prevede, tra l'altro, una specifica sezione sull'etica, l'imparzialità e il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. 62/2013).

d) Individuazione delle metodologie di erogazione della formazione

Tale azione, condotta dal RPC, mira ad individuare le più opportune metodologie di erogazione della formazione da programmare tra quelle che risulteranno essere maggiormente coerenti con la gestione logistica ed organizzativa dell'amministrazione.

In tale individuazione si prediligeranno i seguenti strumenti:

- e-learning,
- lezione in aula,
- focus group.

Le attività formative saranno individuate e attuate in considerazione degli obblighi e della disponibilità dell'offerta formativa, e compatibilmente con la necessità di assicurare con continuità, sulla base delle risorse disponibili, l'espletamento dei compiti istituzionali e delle ordinarie attività di funzionamento e di gestione del personale.

Nella programmazione delle modalità di erogazione l'Agenzia infine terrà conto del contributo che può essere eventualmente dato da soggetti interni da inserire come docenti nell'ambito di percorsi di formazione/aggiornamento.

e) Elaborazione del programma

Al fine di predisporre una programmazione delle iniziative formative individuate è necessario tener conto dei seguenti fattori:

- priorità di azione, considerando come prioritaria su tutto la formazione rivolta al RPC,
- risultati dell'analisi del rischio,
- dimensione della Agenzia,
- numero effettivo di dipendenti in servizio
- articolazione territoriale,
- attività istituzionali da assicurare.

La tabella che segue riepiloga per ciascuna tipologia di formazione e per i destinatari previsti dal PNA, una ipotesi di contenuti e di modalità di erogazione della formazione.

Tabella 31: Tipologia di iniziative formative in materia di prevenzione della corruzione

Tipologia di Formazione	Destinatari	Contenuti	Modalità
LIVELLO GENERALE	- Dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> - Contenuti del PNA - Contenuti e misure del P.T.P.C. - Contenuti dei codici di comportamento - Principi di etica e legalità 	<ul style="list-style-type: none"> - E-learning - Lezione in aula - Focus group
LIVELLO SPECIFICO	<ul style="list-style-type: none"> - RPC - Dirigenti aree a rischio - Funzionari aree a rischio - OIV - Referenti prevenzione (laddove individuati) 	<ul style="list-style-type: none"> - Da definire a seguito dell'attività di analisi dei fabbisogni formativi 	<ul style="list-style-type: none"> - E-learning - Lezione in aula - Focus group

Attuazione e gestione della formazione

Al fine della implementazione delle iniziative individuate e programmate all'interno del Piano Triennale della Formazione, l'Agenzia provvede a:

- a) intraprendere idonee iniziative per realizzare con la S.N.A. e/o con altri enti preposti gli adeguati percorsi formativi individuati nel Piano della Formazione.

A tal proposito, come già anticipato nella fase precedente, nel corso dell'anno 2013 sono state già fatte richieste formali di partecipazione ai corsi di formazione organizzati dalla SNA che, nell'ambito delle disposizioni normative contenute nella Legge n. 190/2012, art. 1, commi 5 e 11, predispone percorsi formativi sull'etica e sulla legalità indirizzati ai dipendenti e provvede con cadenza periodica, d'intesa con le amministrazioni stesse, alla formazione specifica; altresì è in corso di finalizzazione una specifica convenzione con il Formez;

- b) individuare i dipendenti destinatari della formazione applicando il criterio della precedenza di quei dipendenti operanti nei processi risultati a maggior rischio di corruzione in esito all'analisi condotta;
- c) pubblicare nella sezione dedicata ai dipendenti sul sito web dell'Agenzia, coerentemente con quanto previsto dal PNA, l'elenco dei nominativi di detto personale maggiormente esposto al rischio di corruzione selezionato per la partecipazione ai corsi di formazione, e diffusione dei criteri utilizzati per la selezione del personale partecipante;
- d) organizzare le specifiche iniziative formative/informative interne all'Agenzia, sui temi dell'etica e della legalità volte a coinvolgere tutti i dipendenti dell'Agenzia e definire le giornate di formazione.

I corsi potranno prevedere, al termine, la compilazione di appositi questionari rivolti al personale destinatario della formazione e riguardanti il grado di soddisfazione della formazione erogata.

Monitoraggio dei risultati

Il monitoraggio e la verifica da parte del RPC del livello di attuazione del processo di formazione e della sua efficacia si basa su i seguenti 4 indicatori:

- quantità di formazione erogata (n. di gg. e ore),
- tipologia di contenuti offerti,
- soggetti destinatari della formazione (quantità e tipologia),
- soggetti che hanno erogato la formazione,
- canali e strumenti della formazione.

Tale monitoraggio sarà attuato in stretto raccordo con l'Ufficio competente per la Formazione e avrà l'obiettivo, inoltre, di raccogliere informazioni utili al Responsabile per la redazione della Relazione annuale prevista per il 15 Dicembre di ogni anno ai sensi della Legge n. 190/2012.

La scheda di seguito riportata riepiloga per la misura Formazione in tema di anticorruzione, gli obiettivi/azioni programmate per la prevenzione del rischio con relative tempistiche, indicatori e responsabilità.

Tabella 32: Scheda di programmazione della misura Formazione in tema di anticorruzione

Obiettivi/azioni	Tempistiche	Indicatore	Responsabili
- Programmazione della formazione	Annuale (entro il 30 Giugno di ogni anno)	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	- RPC - Dirigenti del Settore e dell'ufficio competente per la formazione
- Attuazione e gestione della formazione	Annuale	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	- RPC - Dirigenti del Settore e dell'ufficio competente per la formazione - Dirigenti settori /

Obiettivi/azioni	Tempistiche	Indicatore	Responsabili
			uffici
- Monitoraggio e verifica del livello di attuazione del processo di formazione e della sua efficacia	Annuale (entro la fine del mese di novembre di ogni anno)	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	<ul style="list-style-type: none"> - RPC - Dirigenti del Settore e dell'ufficio competente per la formazione

10 CODICE DI COMPORTAMENTO

Il codice di comportamento delle amministrazioni rappresenta una misura di prevenzione fondamentale in quanto le norme in esso contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzano l'azione amministrativa.

Secondo quanto previsto dall'art. 54, del d.lgs. n. 165 del 2001, *ex ante* l'approvazione del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, l'Agenzia ha adottato un proprio codice di comportamento, che ad oggi è in corso di aggiornamento e integrazione con le misure innovative introdotte dal citato D.P.R. e relative alla prevenzione della corruzione.

L'aggiornamento del codice dell'Agenzia tiene conto sia della norma primaria che delle "Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni" emanate dall'A.N.A.C. con delibera n. 75/2013.

Il nuovo codice di comportamento dell'Agenzia sarà caratterizzato da un approccio concreto, in modo da consentire al dipendente di comprendere con facilità il comportamento eticamente e giuridicamente adeguato nelle diverse situazioni critiche, individuando, ove possibile, delle guide comportamentali per i vari casi, e fornendo i riferimenti ai soggetti interni dell'amministrazioni per un confronto nei casi di dubbio circa il comportamento da seguire.

Ai sensi dell'art. 2 del D.P.R. 62/2013, l'obbligo di condotta è esteso a tutti i collaboratori dell'amministrazione, i titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione, nonché i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'amministrazione.

Il nuovo codice sarà aggiornato tenendo in considerazione i seguenti contenuti minimi:

- limite-soglia orientativa per i regali non consentiti (art. 4, comma 5 del DPR 62/2013);
- partecipazione ad associazioni ed organizzazioni (art. 5 del DPR 62/2013);
- obbligo di astensione (art. 7 del DPR 62/2013);
- obbligo di rispettare le misure di prevenzione contenute nel P.T.P.C dell'Agenzia e di prestare collaborazione nei confronti del responsabile della prevenzione (art. 8 del DPR 62/2013);
- trasparenza e tracciabilità (art. 9 del DPR 62/2013);
- comportamento nei rapporti privati (art. 10 del DPR 62/2013);
- comportamento in servizio (art. 11 del DPR 62/2013);
- rapporti con il pubblico (art. 12 del DPR 62/2013);
- disposizioni particolari per i dirigenti (art. 13 del DPR 62/2013);

- contratti ed altri atti negoziali (art. 14 del DPR 62/2013);
- natura legale del codice e la sua valenza disciplinare (art. 16 del DPR 62/2013).

Il D.P.R. 62/2013, così come previsto dall'art. 17 comma 1, è stato diffuso attraverso la sua pubblicazione sul sito web dell'amministrazione e nella sezione dedicata ai dipendenti presente nel sito, e tramite e-mail a tutti i dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'amministrazione. Lo stesso D.P.R. è stato altresì consegnato a tutti i dipendenti nel corso della riunione formativa/informativa tenutasi in data 09/10/2013.

Il nuovo codice di comportamento dell'ANSF, una volta adottato, sarà:

- pubblicato sul sito internet dell'Agenzia (in sostituzione di quello attuale),
- pubblicato nella sezione del sito dedicata ai dipendenti,
- diffuso via e-mail a tutti i dipendenti, collaboratori ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'amministrazione,
- consegnato contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, e fatto sottoscrivere ai nuovi assunti.

L'Agenzia con la recente Delibera 4/2013 de 30/12/2013 inerente l'organizzazione dell'ANSF emanata in ottemperanza all'art. 2, comma 7 del D.L. 101/2013 e conseguente alla riduzione della dotazione organica così come previsto dall'art. 2 del D.L.95/2012, ha ridefinito i compiti degli uffici e le posizioni dirigenziali dell'ANSF.

In particolare ha individuato nell'Ufficio 4 - Procedimenti disciplinari, affari legali e generali del Settore 1, l'unità organizzativa preposta alla gestione dei procedimenti disciplinari, aggiornando le sue competenze alle previsioni del D.P.R.62/2013. L'ufficio 4 in particolare è preposto ai seguenti compiti:

- svolgimento dei procedimenti disciplinari,
- irrogazione delle sanzioni disciplinari,
- aggiornamento del codice di comportamento,
- vigilanza, monitoraggio e esame delle segnalazioni di violazione,
- raccolta delle condotte illecite.

L'Agenzia inoltre provvederà a:

- adeguare gli atti di conferimento degli incarichi, i contratti e i bandi inserendo la condizione dell'osservanza del codice di comportamento per i collaboratori esterni a qualsiasi titolo e per i collaboratori delle ditte fornitrici di beni, servizi o opere a favore dell'amministrazione;

- inserire nella programmazione formativa adeguate iniziative di formazione/informazione sul codice per la corretta conoscenza ed applicazione e attuazione dello stesso;
- effettuare il monitoraggio sull'attuazione del codice al fine di rendicontarne i risultati con cadenza annuale all'A.N.A.C. come previsto anche dalla Delibera n. 75/2013.

La scheda di seguito riportata riepiloga per la misura Codice di Comportamento, gli obiettivi/azioni programmate per la prevenzione del rischio con relative tempistiche, indicatori e responsabilità.

Tabella 33: Scheda di programmazione della misura Codice di Comportamento

Obiettivi/azioni	Tempistiche	Indicatori	Responsabili
- Aggiornamento del codice di comportamento dell'ANSF	II° semestre 2014	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	- Direttore - Dirigenti responsabili del settore e dell'ufficio competente per codice di comportamento - OIV
- Diffusione del codice di comportamento aggiornato	II° semestre 2014 e nel caso di nuove assunzioni e conferimento di incarichi	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	- RPC - Dirigenti responsabili dei settori e degli uffici competente per codice di comportamento e per le risorse umane - OIV
- Adeguamento degli atti di conferimento degli incarichi, i contratti, i bandi inserendo la condizione dell'osservanza del codice di comportamento per i collaboratori esterni a qualsiasi titolo e per i collaboratori delle ditte fornitrici di beni, servizi o opere a favore dell'amministrazione	All'atto della predisposizione dei documenti	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	- Dirigenti responsabili dei settori e degli uffici competenti per acquisti e contratti e per le risorse umane
- Programmazione e attuazione di adeguate iniziative di formazione/informazione sul codice per la corretta conoscenza e applicazione	II° semestre 2014	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	- RPC - Dirigenti responsabili dei settori e degli uffici competenti per le risorse umane, la formazione, e il codice di comportamento
- Monitoraggio sull'attuazione del codice	Annuale (entro la fine del mese di novembre di ogni anno)	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	- RPC - Dirigenti responsabili settore e ufficio competenti per proced. disciplinari

11 ALTRE INIZIATIVE

11.1 ROTAZIONE DEL PERSONALE

La rotazione di dirigenti e funzionari nelle aree a più elevato rischio di corruzione costituisce certamente una efficace misura di prevenzione della stessa.

Come già espresso in premessa, tuttavia, il notevole sottodimensionamento della organizzazione (98 dipendenti attuali rispetto ad una dotazione organica di 265 unità) rende inapplicabile nel breve e medio periodo l'attuazione di alcune misure obbligatorie previste dal PNA e dalla Legge 190/2012, in merito alla rotazione del personale.

Infatti, nella individuazione e programmazione generale delle azioni finalizzate alla prevenzione della corruzione, e in particolare nell'ambito della rotazione del personale, questa Agenzia non può non tenere conto della primaria necessità di assicurare, sia pure con le risorse umane disponibili, l'adempimento dei compiti istituzionali essenziali, di carattere tecnico specialistico, volti a garantire, senza soluzione di continuità, il presidio della sicurezza del sistema ferroviario nazionale.

Più precisamente, giova nuovamente rilevare che l'ANSF ha recentemente avviato la fase di funzionamento a regime, si è potuta dotare di personale proprio solo dalla fine dell'anno 2012, ed è tuttora in corso la fase di reclutamento del personale necessario, occorrente per l'avvio del funzionamento a regime dell'Agenzia.

In ragione di quanto sopra, si precisa che la rotazione delle figure dirigenziali operanti nei settori particolarmente esposti a rischio non può essere effettuata in ragione sia dell'esiguo numero di figure con incarico dirigenziale sia per la recente attribuzione degli incarichi stessi. A ciò, va aggiunta la considerazione che sia nelle materie ad elevata specializzazione che in quelle a carattere interdisciplinare in cui il personale e i dirigenti dell'ANSF si trovano ad operare (si pensi alle differenti competenze specialistiche necessarie per occuparsi di sistemi di sicurezza da installare "a terra" sull'infrastruttura ferroviaria, a quelle necessarie per i sistemi di sicurezza da installare "a bordo" dei diversi tipi di treni, a quelle necessarie al corretto funzionamento dei vari impianti di gestione della circolazione e di segnalamento, a quelle occorrenti alla verifica del corretto funzionamento delle "interfacce" terra-bordo, necessarie a far "colloquiare" tra loro i diversi sistemi) il possesso del relativo *know-how* è un elemento di assoluto valore, da conservare, aggiornare di pari passo con lo sviluppo delle tecnologie e, certamente, non acquisibile (duplicabile) in breve tempo specie se, contemporaneamente, occorre che ciascuno continui ad assicurare lo svolgimento delle attività su cui ha già competenza.

Considerando l'attuale consistenza di personale dell'Agenzia, inoltre, risulta di non immediata applicazione anche l'attuazione di una efficace rotazione del ruolo dei Responsabili Unici di Procedimento (RUP), soprattutto perché nell'attribuzione di tale delicato compito si deve necessariamente tener presente il possesso di specifiche competenze sia nella materia degli appalti in generale che nella materia oggetto dello specifico contratto di appalto di beni, servizi o lavori. Si ricorda, a tale proposito, che l'ANSF ha un solo dirigente nel Settore amministrativo (il capo Settore), i 5 Uffici

dirigenziali di cui tale Settore si compone sono tutti privi di dirigente, l'Ufficio che si occupa di acquisti consta di soli due funzionari, mentre i dirigenti tecnici recentemente reclutati, già impegnati ad assicurare lo svolgimento dei propri compiti anch'essi con notevole carenza di personale, provengono in gran parte dal mondo delle ferrovie e devono quindi, quantomeno essere preventivamente formati nelle complesse materie degli appalti pubblici e del funzionamento, in generale, della pubblica amministrazione.

Quanto ai funzionari, l'Agenzia consapevole della necessità di garantire una diversificazione di incarichi negli uffici preposti allo svolgimento della attività nel cui ambito è più elevato il rischio di corruzione prevede, con riferimento allo svolgimento di quei processi/procedimenti a più elevato rischio di corruzione, che ogni Capo Settore / Responsabile dell'Ufficio provveda alla rotazione degli incarichi sui processi relativi ai medesimi operatori economici, nel rispetto ovviamente della corrispondenza della qualifica, del possesso delle competenze necessarie e in coerenza con le mansioni previste in sede di contrattazione collettiva.

Alla data di stesura e adozione del presente documento, tale rotazione può essere applicata solo ai seguenti processi:

- Settore Ispettorato e Controlli (Area Ispettiva e Audit di processo)
 - o Attività di controllo sulla corretta applicazione delle procedure di sicurezza da parte delle imprese ferroviarie
 - o Predisposizione, attuazione e monitoraggio del piano dei controlli sui sistemi di gestione della sicurezza.

Il RPC procederà alla verifica, d'intesa con i dirigenti competenti, dell'effettiva rotazione degli incarichi sui su citati processi che interessano il medesimo operatore.

Ogni dirigente invierà al responsabile della prevenzione un report in ordine all'attribuzione degli incarichi al personale del proprio settore/ufficio, precisando (a) la tipologia, (b) l'oggetto dell'incarico, (c) le generalità del soggetto preposto allo svolgimento e all'esecuzione delle attività oggetto di incarico, (d) la rotazione effettuata nell'assegnazione degli incarichi stessi.

La scheda di seguito riportata riassume per la misura Rotazione del personale, gli obiettivi/azioni programmate per la prevenzione del rischio con relative tempistiche, indicatori e responsabilità.

Tabella 34: Scheda di programmazione della misura Rotazione del personale

Obiettivi/azioni	Tempistiche	Indicatori	Responsabili
- Rotazione del personale sui processi di controllo sulla corretta applicazione delle procedure di sicurezza e sui sistemi di gestione della sicurezza	Da definire in relazione alla programmazione delle attività di controllo	Rotazione del personale sui processi di controllo sulla corretta applicazione delle procedure di sicurezza e sui sistemi di gestione della sicurezza relativamente ai medesimi operatori	- Dirigenti del Settore e degli Uffici competenti per le attività di controllo sulla corretta applicazione delle procedure di sicurezza da parte delle imprese ferroviarie e dei gestori delle

Obiettivi/azioni	Tempistiche	Indicatori	Responsabili
		(SI/NO)	infrastrutture e per le attività di predisposizione, attuazione e monitoraggio del piano dei controlli sui sistemi di gestione della sicurezza
- Monitoraggio e verifica dell'attuazione della rotazione	Annuale (entro la fine del mese di novembre di ogni anno)	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	<ul style="list-style-type: none"> - RPC - Responsabile della Trasparenza - Dirigenti del settore e dell'ufficio competenti per la Ragioneria, contabilità e bilancio

11.2 DISCIPLINA DEL RICORSO ALL'ARBITRATO

La Legge 190/2012 ha apportato delle modifiche alla disciplina dell'arbitrato, come prevista dagli articoli 241 – 243 del D. Lgs. 163/2006.

La soluzione di eventuali controversie su diritti soggettivi che dovessero sorgere tra l'Agenzia e gli operatori economici, durante l'esecuzione di concessioni o contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture - anche nel caso in cui sia parte una società a partecipazione pubblica, ovvero una società controllata o collegata ad una società a partecipazione pubblica, ai sensi dell'art. 2359 del c.c. o che comunque abbiano ad oggetto opere o forniture finanziate con risorse a carico dei bilanci pubblici - comprese quelle derivanti dal mancato raggiungimento dell'accordo bonario di cui dall'art. 240 del D.Lgs. 12 aprile 2006, n. 163, così come la soluzione di eventuali controversie che dovessero sorgere durante l'esecuzione del servizio e della fornitura, potranno essere rimesse ad arbitri, solo previa autorizzazione motivata da parte dell'organo di governo dell'amministrazione (art. 241, comma 1, del Codice dei contratti; art.1, commi 19 e seguenti della legge 190/2012).

Pertanto l'Agenzia provvede ad includere la relativa clausola compromissoria nel bando, o nell'avviso con cui è indetta la gara ovvero nell'invito per le procedure senza bando, solo previa autorizzazione motivata del Direttore. La nomina degli arbitri deve avvenire, su proposta del responsabile del Settore competente per gli acquisti e i contratti, nel rispetto del principio di rotazione e secondo le modalità di cui art.1, commi 22, 23 e 24 della legge 190/2012.

Nel sito istituzionale dell'amministrazione inoltre, verrà data immediata pubblicità della persona nominata arbitro delle eventuali controversie in cui sia parte l'amministrazione stessa. La pubblicazione di tutte le eventuali nomine di arbitri garantisce la trasparenza e consente la verifica del rispetto del principio di rotazione.

La scheda di seguito riportata riepiloga per la misura Disciplina del ricorso all'arbitrato, gli obiettivi/azioni programmate per la prevenzione del rischio con relative tempistiche, indicatori e responsabilità.

Tabella 35: Scheda di programmazione della misura Disciplina del ricorso all'arbitrato

Obiettivi/azioni	Tempistiche	Indicatori	Responsabili
- Applicazione del principio di rotazione nella nomina dell'arbitro	All'atto della nomina	- Lo stesso arbitro non deve essere nominato in più del 10% degli arbitrati attivati nel arco del triennio (SI/NO)	- Direttore e Dirigente responsabile del Settore competente per gli acquisti e i contratti
- Pubblicazione del nominativo della persona nominata arbitro delle eventuali controversie	Tempestivamente dopo la nomina	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	- Dirigenti responsabili del Settore e dell'Ufficio competente per gli acquisti e i contratti

11.3 INDIVIDUAZIONE DEI CRITERI E MODALITÀ DI CONFERIMENTO E AUTORIZZAZIONE INCARICHI - SVOLGIMENTO DI INCARICHI D'UFFICIO – ATTIVITÀ ED INCARICHI EXTRA ISTITUZIONALI

La legge n. 190/2012, art. 1, comma 42, è intervenuta a modificare la materia relativa allo svolgimento degli incarichi dei dipendenti contenuta nell'art. 53 del D.Lgs. 165/2001.

In particolare le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 devono:

- elaborare una proposta di decreto per individuare, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai pubblici dipendenti. La proposta per gli enti pubblici nazionali è adottata, anche per gruppi di amministrazioni, dal ministero vigilante ed è trasmessa al Dipartimento della Funzione Pubblica.
- adottare un atto contenente i criteri oggettivi e predeterminati per il conferimento e l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi di cui all'art. 53, comma 5, del D. Lgs. 165/2001.

Quanto al primo punto questa Agenzia avvierà le attività per la elaborazione della proposta di decreto per individuare gli incarichi non consentiti ai propri dipendenti. L'Agenzia sta valutando l'opportunità di coinvolgere nella predisposizione della proposta altre amministrazioni.

Quanto all'atto contenente i criteri oggettivi e predeterminati per il conferimento e l'autorizzazione, questa Agenzia ha elaborato e sta finalizzando una specifica *Circolare relativa agli affidamenti e alle autorizzazioni di incarichi a dipendenti pubblici ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001, aggiornato sulla base delle modifiche introdotte dalla Legge 190/2012.*

La circolare in particolare:

- disciplina i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi extra – istituzionali,
- individua gli obblighi di comunicazione e le tempistiche per le comunicazioni disposte dall'art. 53 del citato D. Lgs. che ciascuna Amministrazione è tenuta ad effettuare all'Anagrafe delle prestazioni per il tramite del sito www.perlapa.gov.it a cura del Responsabile Perlapa o suoi delegati, nominati dall'amministrazione,
- fornisce la modulistica da utilizzare a cura del personale nel caso si manifesti la condizione di conferire o autorizzare incarichi ai dipendenti, (es. Schema di richiesta autorizzazione incarico per il dipendente; Schema di rilascio autorizzazione incarico, ad uso interno all'Amministrazione, ecc.).

Tale circolare, a firma del Direttore dell'Agenzia, sarà trasmessa a tutto il personale.

La scheda di seguito riportata riepiloga per la misura Individuazione dei criteri e modalità di conferimento e autorizzazione incarichi - Svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extra istituzionali, gli obiettivi/azioni programmate per la prevenzione del rischio con relative tempistiche, indicatori e responsabilità.

Tabella 36: Scheda di programmazione della misura Individuazione dei criteri e modalità di conferimento e autorizzazione incarichi - Svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extra istituzionali

Obiettivi/azioni	Tempistiche	Indicatori	Responsabili
- Proposta, al Ministero vigilante, di decreto per individuare gli incarichi vietati ai pubblici dipendenti	2015	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	- RPC - Dirigenti responsabili del Settore e dell'ufficio competente per gli affari legali
- Elaborazione dell'atto contenente i criteri oggettivi e predeterminati per il conferimento e l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi di cui all'art. 53, comma 5, del D. Lgs. 165/2001	II° semestre 2014	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	- Dirigenti responsabili del Settore e dell'Ufficio competente per le Risorse Umane - RPC
- Diffusione a tutto il personale dell'atto contenente i criteri oggettivi e predeterminati per il conferimento e l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi di cui all'art. 53, comma 5, del D. Lgs. 165/2001	II° semestre 2014	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	- Dirigenti responsabili del Settore e dell'Ufficio competente per le Risorse Umane - RPC

11.4 VERIFICA DELL'INSUSSISTENZA DI CAUSE DI INCONFERIBILITÀ PER INCARICHI DIRIGENZIALI – CONFERIMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI IN CASO DI PARTICOLARI ATTIVITÀ O INCARICHI PRECEDENTI

Il D. Lgs. 39/2013, recante disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni, ha disciplinato:

-
- particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza;
 - specifiche situazioni di incompatibilità per i titolari di incarichi dirigenziali e assimilati;
 - ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione.

In particolare la norma regola le ipotesi di inconferibilità degli incarichi in riferimento alle seguenti due situazioni:

- incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;
- incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico.

Coerentemente con la norma pertanto, ANSF è tenuta a:

- verificare la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui il Direttore intende conferire incarico all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai Capi III e IV del D. Lgs. 39/2013, mediante una dichiarazione resa dall'interessato ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000 e pubblicata sul sito dell'amministrazione;
- impartire direttive interne affinché i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico;
- impartire direttive interne affinché negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento.

Questa Agenzia provvede alla verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui si intende conferire l'incarico all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali mediante la sottoscrizione di una dichiarazione in cui il dirigente dichiara l'insussistenza di cause di inconferibilità di cui al D. Lgs. 39/2013 e s.m.i..

Le dichiarazioni sottoscritte all'atto del conferimento dell'incarico sono successivamente pubblicate sul sito internet dell'Agenzia, nell'apposita Sezione Amministrazione Trasparente, sotto sezione Personale – Dirigenti. Tali misure saranno riportate in una direttiva interna dell'Amministrazione per la quale l'Agenzia avvierà le attività di elaborazione.

Alle misure di cui alle su citate prescrizioni di legge sarà comunque data immediata applicazione da questa Agenzia a prescindere della elaborazione della relativa direttiva interna.

La scheda di seguito riportata riepiloga per la misura Verifica dell'insussistenza di cause di inconferibilità per incarichi Dirigenziali – conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti, gli obiettivi/azioni programmate per la prevenzione del rischio con relative tempistiche, indicatori e responsabilità

Tabella 37: Scheda di programmazione della misura *Verifica dell'insussistenza di cause di inconferibilità per incarichi Dirigenziali – conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti.*

Obiettivi/azioni	Tempistiche	Indicatori	Responsabili
- Verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui il Direttore intende conferire incarico mediante acquisizione di dichiarazione resa dall'interessato ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000	All'atto del conferimento dell'incarico	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	- Direttore - Dirigenti responsabili del Settore e dell'Ufficio competente per le Risorse Umane
- Elaborazione di direttiva affinché i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico	II° Semestre 2014	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	- Dirigenti responsabili del Settore e dell'Ufficio competente per le Risorse Umane
- Elaborazione di direttiva affinché negli interpellati per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento	II° Semestre 2014	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	- Dirigenti responsabili del Settore e dell'Ufficio competente per le Risorse Umane
- Pubblicazione sul sito internet dell'Agenzia delle dichiarazioni sostitutive relative al conferimento degli incarichi firmate dai dirigenti	Tempestivamente in conseguenza del conferimento dell'incarico	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	- Dirigenti responsabili del Settore e dell'Ufficio competente per le Risorse Umane

11.5 VERIFICA DEI CRITERI DI INCOMPATIBILITÀ PER PARTICOLARI POSIZIONI DIRIGENZIALI

ANSF è tenuta a verificare la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi previsti nei Capi V e VI del d.lgs. n. 39 del 2013 per le situazioni contemplate nei medesimi Capi.

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento.

Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il responsabile della prevenzione contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del d.lgs. n. 39 del 2013 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti.

Il controllo deve essere effettuato:

- all'atto del conferimento dell'incarico;
- annualmente e su richiesta nel corso del rapporto.

Le pubbliche amministrazioni inoltre devono:

- impartire direttive affinché i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto,
- impartire direttive interne affinché negli interpellati per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le cause di incompatibilità.

Questa Agenzia provvede alla verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui si intende conferire l'incarico all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali mediante acquisizione di dichiarazione resa dall'interessato ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000 in cui il dirigente dichiara di non trovarsi in nessuna delle cause di incompatibilità di cui al D. Lgs. 39/2013 e s.m.i..

Le dichiarazioni sottoscritte all'atto del conferimento dell'incarico sono successivamente pubblicate sul sito internet dell'Agenzia, nell'apposita Sezione Amministrazione Trasparente, sotto sezione Personale – Dirigenti.

ANSP inoltre annualmente provvede a far sottoscrivere ai dirigenti una dichiarazione ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000, di insussistenza di cause di incompatibilità di incarichi di cui al d.lgs. n. 39/2013.

Tali misure saranno riportate in una direttiva interna dell'Amministrazione per la quale l'Agenzia avvierà le attività di elaborazione.

Alle misure di cui alle su citate prescrizioni di legge sarà comunque data immediata applicazione da questa Agenzia a prescindere della elaborazione della relativa direttiva interna.

La scheda di seguito riportata riepiloga per la misura Verifica dei criteri di incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali, gli obiettivi/azioni programmate per la prevenzione del rischio con relative tempistiche, indicatori e responsabilità.

Tabella 38: Scheda di programmazione della misura Verifica dei criteri di incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali

Obiettivi/azioni	Tempistiche	Indicatori	Responsabili
- Verifica della sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi previsti nei Capi V e VI del d.lgs. n. 39 del 2013 mediante acquisizione di dichiarazione resa dall'interessato ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000	- All'atto del conferimento dell'incarico - Annualmente	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	- Direttore - Dirigenti responsabili del Settore e dell'Ufficio competente per le Risorse Umane
- Elaborazione di direttiva affinché i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto	II° Semestre 2014	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	- Dirigenti responsabili del Settore e dell'Ufficio competente per le Risorse Umane
- Elaborazione di direttiva affinché negli interpellati per	II° Semestre 2014	- Raggiungimento dell'obiettivo nei	- Dirigenti responsabili del

Obiettivi/azioni	Tempistiche	Indicatori	Responsabili
l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le cause di incompatibilità		tempi previsti (SI/NO)	Settore e dell'Ufficio competente per le Risorse Umane
- Pubblicazione sul sito internet dell'Agenzia delle dichiarazioni di insussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi	Tempestivamente in conseguenza del conferimento dell'incarico	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	- Dirigenti responsabili del Settore e dell'Ufficio competente per le Risorse Umane
- Pubblicazione sul sito internet dell'Agenzia delle dichiarazioni annuali di insussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi	Annualmente, entro il 1° trimestre dell'anno	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	- Dirigenti responsabili del Settore e dell'Ufficio competente per le Risorse Umane

11.6 MISURE PER CONTRASTARE IL PANTOUFLAGE - ATTIVITÀ SUCCESSIVE ALLA CESSAZIONE DAL SERVIZIO

Al fine di contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego successivo alla cessazione del rapporto di lavoro per quei dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di impiego hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione con riferimento allo svolgimento di attività presso i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti e accordi, in accordo con quanto previsto dall'art. 53, comma 16 ter, del d.lgs. n. 165 del 2001, questa Agenzia provvederà a:

- inserire nei contratti di assunzione del personale la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- inserire nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
- disporre l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
- agire in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter, d.lgs. n. 165 del 2001.

Tali misure saranno riportate in una direttiva interna dell'Amministrazione per la quale l'Agenzia avvierà le attività di elaborazione.

Alle misure di cui alle su citate prescrizioni di legge sarà comunque data immediata applicazione da questa Agenzia a prescindere della elaborazione della relativa direttiva interna.

La scheda di seguito riportata riepiloga per la misura Misure per contrastare il Pantouflage – Attività successive alla cessazione dal servizio, gli obiettivi/azioni programmate per la prevenzione del rischio con relative tempistiche, indicatori e responsabilità.

Tabella 39: Scheda di programmazione della misura Misure per contrastare il Pantouflage - Attività successive alla cessazione dal servizio

Obiettivi/azioni	Tempistiche	Indicatori	Responsabili
- Elaborazione di direttiva interna per l'applicazione dell'art. 53, comma 16 ter del D.Lgs. 165/2001	II° Semestre 2014	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	- Dirigenti responsabili del Settore e degli Uffici competenti per le Risorse Umane e per gli acquisti e contratti

11.7 MISURE RELATIVE ALLA FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE AGLI UFFICI, CONFERIMENTO DI INCARICHI IN CASO DI CONDANNA PER DELITTI CONTRO LA P.A.

Ai fini dell'applicazione degli artt. 35 bis del d.lgs. n. 165 del 2001 e dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, questa Agenzia è tenuta a verificare la sussistenza di eventuali precedenti penali anche con sentenza non passata in giudicato per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui si intende conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013;
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35 bis, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 165 del 2001.

L'Agenzia provvede all'accertamento sull'insussistenza dei precedenti penali sopra indicati mediante l'acquisizione di una dichiarazione resa ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000.

Analoga dichiarazione sarà richiesta ai soggetti comunque interessati alle prescrizioni di cui all'art. 35 bis del d.lgs. n. 165 del 2001 e all'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013.

All'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, inoltre, l'Agenzia provvede all'accertamento mediante la sottoscrizione da parte dei commissari di una dichiarazione in cui i commissari individuati, certificano che nei propri confronti non

sussistono le cause di incompatibilità e di astensione di cui all'articolo 84, commi 4,5 e 7 del D. Lgs 12 aprile 2006 n. 163.

L'Agenzia pertanto provvederà tempestivamente a:

- dare immediata applicazione a quanto disposto dalle norme in materia di formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di concorso;
- impartire direttive interne per effettuare i controlli sui precedenti penali come sopra specificati e per le determinazioni conseguenti in caso di esito positivo del controllo;
- impartire direttive interne affinché negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;

Tali misure saranno riportate in una direttiva interna dell'Amministrazione per la quale l'Agenzia avvierà le attività di elaborazione.

Alle misure di cui alle su citate prescrizioni di legge sarà comunque data immediata applicazione da questa Agenzia a prescindere della elaborazione della relativa direttiva interna.

La scheda di seguito riportata riepiloga per la misura Misure relative alla Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A., gli obiettivi/azioni programmate per la prevenzione del rischio con relative tempistiche, indicatori e responsabilità.

Tabella 40: Scheda di programmazione della misura Misure relative alla Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la PA

Obiettivi/azioni	Tempistiche	Indicatori	Responsabili
- Verifica della sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle circostanze previste dagli art. 35 bis del D.Lgs. 165/2001 e art. 3 del D.Lgs. 39/2013, mediante l'acquisizione di una dichiarazione resa ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000	All'atto del conferimento dell'incarico All'atto della formazione delle commissioni di gara All'atto della formazione delle commissioni di concorso All'atto dell'assegnazione agli uffici che presentano le caratteristiche previste dall'art. 35bis D.Lgs. 165/2001	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	- Direttore - Dirigenti responsabili del Settore e degli uffici competenti per le Risorse Umane e per gli acquisti e i contratti
- Elaborazione di direttiva interna per effettuare i controlli sui precedenti penali e per le determinazioni conseguenti in caso di esito positivo del controllo	II° semestre 2014	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	- Dirigenti responsabili del Settore e degli uffici competenti per le risorse umane e gli acquisti e contratti
- Elaborazione di direttiva interna affinché negli interpelli per l'attribuzione	II° semestre 2014	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti	- Dirigenti responsabili del Settore e

Obiettivi/azioni	Tempistiche	Indicatori	Responsabili
degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento		(SI/NO)	dell'Ufficio competente per le Risorse Umane

11.8 TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNA LA GLI ILLECITI

La legge 190/2012, introducendo il nuovo articolo 54 bis nell'ambito del D.Lgs. 165/2001, ha disciplinato la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, il c.d. *whistleblower*.

Tutti i dipendenti dell'amministrazione segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente (art. 54 bis del d.lgs. n. 165 del 2001) e al RPC.

La disposizione normativa ha posto per le pubbliche amministrazioni l'obbligo di prevedere:

- la tutela dell'anonimato,
- il divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower*,
- la sottrazione della denuncia al diritto di accesso, fatta esclusione delle ipotesi eccezionali previste dal comma 2 del nuovo articolo 54 bis del D. Lgs. 165/2001(*...Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato..*).

Questa Agenzia ha previsto di adottare la necessaria procedura per dare attuazione alla tutela del dipendente che effettua le segnalazioni di cui all'art. 54 bis del d.lgs. n. 165 del 2001.

ANSF ha previsto un canale riservato per le segnalazioni, che possono essere effettuate in forma scritta, mediante e-mail al seguente indirizzo individuato dall'amministrazione e appositamente pubblicato sul sito dell'Agenzia al link anticorruzione, all'interno della sezione Amministrazione Trasparente: anticorruzione@ansf.it

La gestione di detta casella di posta è affidata al RPC. I dirigenti che ricevono le segnalazioni provvedono comunque ad avvisare tempestivamente il RPC.

Le segnalazioni, comunque pervenute ad ANSF, saranno trattate secondo modalità atte a garantire la riservatezza e l'anonimato.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e i Dirigenti assicurano la riservatezza e l'anonimato di chi segnala i fenomeni corruttivi, atti e fatti potenzialmente idonei a rappresentare eventi corruttivi, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dell'Agenzia.

La riservatezza è garantita anche a carico di tutti coloro che ricevono o vengono a conoscenza della segnalazione e di coloro che successivamente fossero coinvolti nel

processo di gestione della segnalazione, salve le comunicazioni che per legge o in base al P.N.A. debbono essere effettuate.

L'Agenzia si impegna, altresì, affinché colui che segnala fenomeni potenzialmente corruttivi non sia vessato e/o discriminato nel trattamento lavorativo per il fatto che lo stesso abbia svolto lecitamente attività di segnalazione in buona fede.

La tutela deve essere idonea a proteggere anche i dipendenti che segnalano casi sospetti di corruzione internazionale (art. 322 bis c.p.).

Questa Agenzia provvede pertanto ad individuare e diffondere a tutto il personale una procedura in cui siano specificate le situazioni di illecito ritenute "da processare" (reati, atti, fatti o rischi a danno dell'interesse pubblico), al fine di scoraggiare la cosiddetta "pioggia i segnalazioni". In tale procedura l'Agenzia provvede a stabilire inoltre che le segnalazioni anonime saranno analizzate se sufficientemente dettagliate e circostanziate.

L'Agenzia sta valutando l'opportunità di predisporre specifici moduli per ricevere le segnalazioni e le informazioni ritenute utili a circostanziare l'illecito e di predisporre strumenti in grado di creare codici sostitutivi dei dati identificativi del denunciante.

L'attività di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sui diritti e gli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite sarà svolta attraverso il portale web dell'amministrazione nella sezione dedicata ai dipendenti.

Le procedure individuate saranno sottoposte a monitoraggio per verificare eventuali incomprensioni dei dipendenti e agire con interventi correttivi.

La scheda di seguito riportata riepiloga per la misura Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, gli obiettivi/azioni programmate per la prevenzione del rischio con relative tempistiche, indicatori e responsabilità.

Tabella 41: Scheda di programmazione della misura Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti

Obiettivi/azioni	Tempistiche	Indicatori	Responsabili
- Elaborazione e diffusione di una procedura per la segnalazione di illecito	II° semestre 2014	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	- RPC - Dirigenti responsabili del Settore e dell'Ufficio competente per i Procedimenti disciplinari
- Monitoraggio e verifica della procedura	Con cadenza annuale (entro il mese di novembre di ogni anno)	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	- RPC - Dirigenti responsabili del Settore e dell'Ufficio competente per i Procedimenti disciplinari

11.9 PROTOCOLLI DI LEGALITÀ NEGLI AFFIDAMENTI

I patti d'integrità ed i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto. Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

L'A.V.C.P. con determinazione n. 4 del 2012 si è pronunciata circa la legittimità di prescrivere l'inserimento di clausole contrattuali che impongono obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti nell'ambito di protocolli di legalità/patti di integrità. Nella determinazione si precisa che "mediante l'accettazione delle clausole sancite nei protocolli di legalità al momento della presentazione della domanda di partecipazione e/o dell'offerta, infatti, l'impresa concorrente accetta, in realtà, regole che rafforzano comportamenti già doverosi per coloro che sono ammessi a partecipare alla gara e che prevedono, in caso di violazione di tali doveri, sanzioni di carattere patrimoniale, oltre alla conseguenza, comune a tutte le procedure concorsuali, della estromissione dalla gara (cfr. Cons. St., sez. VI, 8 maggio 2012, n. 2657; Cons. St., 9 settembre 2011, n. 5066)."

In accordo a quanto indicato all'art. 1, comma 17 della legge 190/2012, l'Agenzia può prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara.

L'Agenzia, intende ottemperare a quanto previsto dal citato dettato normativo, inserendo, ove ritenuto opportuno, negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola che il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

La scheda di seguito riportata riassume per la misura Protocolli di legalità negli affidamenti, gli obiettivi/azioni programmate per la prevenzione del rischio con relative tempistiche, indicatori e responsabilità.

Tabella 42: Scheda di programmazione per la misura Protocolli di legalità negli affidamenti

Obiettivi/azioni	Tempistiche	Indicatori	Responsabili
- Inserire, ove ritenuto opportuno, negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di che il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto	All'atto della predisposizione della documentazione di gara e della stipula del contratto	- Raggiungimento dell'obiettivo (SI/NO)	- Direttore - Dirigenti responsabili del Settore e dell'ufficio competente per acquisti e contratti

11.10 MONITORAGGIO SUL RISPETTO DEI TERMINI PROCEDIMENTALI

Ogni amministrazione si deve dotare di un sistema di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge, per la conclusione dei procedimenti attraverso il quale far emergere eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi.

L'Agenzia ha già avviato, in via sperimentale, il processo di monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali a partire dal mese di Aprile 2013, per il tramite del RPC e di tutti i dirigenti per l'area di rispettiva competenza.

Il monitoraggio prevede il seguente processo strutturato:

1. definizione di una matrice come supporto per la raccolta dei dati, contenente l'elenco di tutti i procedimenti suddivisi per singolo settore, e per ciascun procedimento i dati utili al monitoraggio del rispetto dei tempi (p.e. soggetto istante, n. di protocollo, data di ricezione della istanza, data di rilascio del provvedimento, ecc.);
2. richiesta periodica a tutti i dirigenti e al Responsabile Unico di Procedimento di fornire i dati relativi ad ogni procedimento amministrativo di competenza, avviato nel periodo di riferimento;
3. ricezione dei dati e raccolta;
4. analisi e elaborazione dei dati.

Questa prima fase di sperimentazione ha permesso di affinare la definizione delle modalità di raccolta dei dati, e di proporre miglioramenti per una più agevole estrazione e monitoraggio degli stessi.

Per alcuni procedimenti detto strumento è tutt'ora in corso l'implementazione.

La scheda di seguito riportata riepiloga per la misura Monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali, gli obiettivi/azioni programmate per la prevenzione del rischio con relative tempistiche, indicatori e responsabilità.

Tabella 43: Scheda di programmazione per la misura Monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali

Obiettivi/azioni	Tempistiche	Indicatori	Responsabili
- Monitoraggio del rispetto dei termini procedurali	Semestrale (entro i mesi di maggio e novembre di ogni anno)	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	- RPC - Dirigenti uffici / settori

11.11 MONITORAGGIO DEI RAPPORTI TRA L'AMMINISTRAZIONE E I SOGGETTI ESTERNI

Ai fini del monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti con i quali sono stipulati contratti e/o soggetti interessati da procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici soprattutto ai fini della verifica di eventuali relazioni di parentela o affinità con i dipendenti, l'Agenzia ha predisposto e utilizza uno specifico modulo in cui, in forma di dichiarazione ex artt. 46 e 47 D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, ogni dipendente dichiara la propria situazione in merito a eventuali relazioni di parentela, e/o coniugio e/o affinità con dipendenti (ivi compresi i dirigenti) e/o titolari e/o amministratori e/o soci di soggetti che:

- o stipulano o hanno stipulato contratti con ANSF,
- o sono o sono stati in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, o che, comunque, sono o sono stati interessati dalle attività (normative, autorizzative,

di certificazione, di riconoscimento, di controllo, di indagine, di erogazione di eventuali vantaggi economici) svolte dall'ANSF.

Il dipendente si impegna, altresì, a comunicare tempestivamente ogni variazione/integrazione a quanto riportato nella dichiarazione.

Tale dichiarazione sarà altresì sottoscritta per i nuovi incarichi e i nuovi assunti all'atto del conferimento dell'incarico e/o dell'assunzione.

Tale procedura permette al Responsabile di prevenzione della corruzione di realizzare un database contenente un'anagrafica dei rapporti di parentela, da diffondere ai dirigenti per i dipendenti collocati negli uffici di propria competenza, così da garantire una corretta distribuzione delle attività e monitorare l'operato del dipendente rispetto alla pratica da lui gestita.

Il RPC provvede a richiedere ai dirigenti una relazione periodica rispetto alla gestione dei procedimenti che hanno previsto contratti stipulati e/o procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici da parte di dipendenti che hanno dichiarato rapporti di parentela.

La scheda di seguito riportata riepiloga per la misura Monitoraggio dei rapporti tra Amministrazione e soggetti esterni, gli obiettivi/azioni programmate per la prevenzione del rischio con relative tempistiche, indicatori e responsabilità.

Tabella 44: Scheda di programmazione della misura Monitoraggio dei rapporti tra Amministrazione e soggetti esterni

Obiettivi/azioni	Tempistiche	Indicatori	Responsabili
- Verifica dei rapporti tra i dipendenti dell'Amministrazione ed i soggetti esterni mediante acquisizione di dichiarazione ex artt. 46 e 47	1° trimestre 2014 per i dipendenti All'atto del conferimento dell'incarico All'atto dell'assunzione	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	- RPC - Dirigenti responsabili del Settore e dell'ufficio competente per le risorse umane
- Monitoraggio periodico sulla gestione dei procedimenti svolti da uffici/settori in cui sono presenti soggetti che hanno dichiarato rapporti di parentela/affinità	Annuale (entro il mese di novembre di ogni anno)	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	- RPC - Dirigenti uffici / settori

11.12 INIZIATIVE NELL'AMBITO DELL'EROGAZIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI, AUSILI FINANZIARI E ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI

L'amministrazione ha previsto la pubblicazione dei dati relativi a eventuali sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici che dovesse erogare a favore di persone fisiche ed enti pubblici e privati, all'interno della sezione Amministrazione Trasparente presente sul sito web di ANSF.

La scheda di seguito riportata riepiloga per la misura Iniziative nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e attribuzione di

vantaggi economici, gli obiettivi/azioni programmate per la prevenzione del rischio con relative tempistiche, indicatori e responsabilità.

Tabella 45: Scheda di programmazione per la misura *Iniziativa nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e attribuzione di vantaggi economici*

Obiettivi/azioni	Tempistiche	Indicatori	Responsabili
- Pubblicazione sul sito internet, sezione Amministrazione trasparente, dei dati relativi a eventuali sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici erogati dall' Agenzia	Tempestivamente all'atto dell'erogazione	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	- RPC - Dirigenti dei settori e uffici competenti

11.13 INIZIATIVE NELL' AMBITO CONCORSI E SELEZIONE DEL PERSONALE

L'Agenzia provvede alla selezione e al reclutamento del personale in forza di quanto disposto da uno specifico Regolamento, il D.P.R. n. 224 del 15 novembre 2011 "Regolamento recante disciplina del reclutamento delle risorse umane da parte dell'Agenzia nazionale per la sicurezza delle ferrovie, a norma dell'articolo 4, comma 6, lettere b) e c), del decreto legislativo 10 agosto 2007, n. 162".

Come precisato all'art. 1 del menzionato Regolamento la procedura di selezione si conforma ai seguenti principi:

- adeguata pubblicità della selezione e delle relative modalità di svolgimento che garantiscono l'imparzialità e assicurano economicità e celerità di espletamento;
- adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire, eventualmente tramite ricorso all'ausilio di sistemi automatizzati finalizzati a realizzare anche forme di preselezione;
- rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.

Attesa l'esistenza della citata disposizione regolamentare, l'Agenzia anche per la selezione dei dipendenti chiamati ad operare in settori esposti alla corruzione applica la codificata procedura, integrando l'applicazione della stessa secondo quanto successivamente disposto in tema dalla legge 190/2012 e dalle altre norme in materia di prevenzione della corruzione.

Il RPC provvede a monitorare il rispetto della procedura prevista dal D.P.R. n. 224/2011 e dalle norme sopra citate. Nell'effettuazione di tale attività di monitoraggio si avvale della collaborazione del Responsabile del procedimento della selezione, il quale provvede a fornire al Responsabile della prevenzione della corruzione ogni atto utile alla verifica del rispetto della procedura.

Si allega, al presente Piano, la tabella illustrativa dei principali passaggi della procedura di reclutamento elaborata in coerenza con quanto disposto dal citato D.P.R. n. 224/2011 (Allegato 1).

La scheda di seguito riportata riepiloga per la misura Iniziative nell'ambito Concorsi e selezione del personale, gli obiettivi/azioni programmate per la prevenzione del rischio con relative tempistiche, indicatori e responsabilità.

Tabella 46: Scheda di programmazione della misura Iniziative nell'ambito Concorsi e selezione del personale

Obiettivi/azioni	Tempistiche	Indicatori	Responsabili
- Verifica del rispetto della procedura di selezione e reclutamento del personale dell'Agenzia prevista dal D.P.R. n. 224/2011 e dalle norme in materia di prevenzione e contrasto della corruzione	All'attivazione della procedura di selezione	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	- RPC - Responsabile del Procedimento

11.14 INIZIATIVE NELLE ATTIVITÀ ISPETTIVE

Così come indicato nel Capitolo 2, le attività ispettive dell'Agenzia sono finalizzate, sostanzialmente, al controllo e monitoraggio dei requisiti delle imprese per il mantenimento di certificati di sicurezza e dell'autorizzazione di sicurezza, vigilanza sull'applicazione di norme tecniche e standard di sicurezza, verifica di conformità, attività ispettiva e di indagine ritenuta necessaria per l'assolvimento dei propri compiti.

Le tipologie di controllo effettuate dall'ANSF, nonché gli obblighi e gli adempimenti oggetto delle attività di controllo che le imprese sono tenute a rispettare sono riportati nelle norme inerenti la sicurezza ferroviaria; i criteri, le modalità di svolgimento di detti controlli ed i relativi esiti sono inoltre indicati nelle linee guida e nelle relazioni annuali sulla sicurezza ferroviaria, pubblicate sul sito dell'Agenzia.

Nell'ambito delle proprie attività di controllo e monitoraggio l'Agenzia applica le seguenti misure: Formazione in tema anticorruzione (Cap. 9), Codice di comportamento (Cap. 10), Rotazione del personale (par. 11.1), Monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti esterni (par. 11.11) e Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse (par. 11.15), Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile (par. 11.16), Incontri e riunioni periodiche tra i dirigenti competenti in settori diversi (par.12.3).

11.15 OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE

L'art. 6-bis della Legge 241/1990 rubricato "Conflitto di interesse", coerentemente anche con quanto previsto dal Regolamento sul Codice di Comportamento (D.P.R. 62/2013), prevede che all'interno di ogni pubblica amministrazione sia previsto:

- l'obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endo-procedimentali nel caso di conflitto di interesse anche potenziale;

- il dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti. La segnalazione deve essere indirizzata al dirigente, il quale, valutata la circostanza e l'eventuale conflitto di interesse, risponde per iscritto al dipendente sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività.

La norma va letta in maniera coordinata con la disposizione inserita nel Codice di comportamento. L'art. 6 di questo decreto infatti prevede che "Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza."

Come già evidenziato nel paragrafo 11.11 ANSF sta provvedendo a censire gli eventuali rapporti di parentela e affinità tra i dipendenti dell'Agenzia e i soggetti esterni interessati da procedimenti amministrativi.

ANSF provvederà ad intraprendere adeguate iniziative per dare conoscenza a tutto il personale dell'obbligo di astensione, delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse, mediante:

- diffusione del presente P.T.P.C. a tutto il personale tramite comunicazione e-mail e pubblicazione sul sito web;
- l'aggiornamento e la diffusione del codice di comportamento dell'Agenzia (cfr. Cap. 10) ;
- azioni di informazione di livello generale sui temi della prevenzione e contrasto della corruzione, dell'etica e della legalità (cfr. Cap. 9).

La scheda di seguito riportata riassume per la misura Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse, gli obiettivi/azioni programmate per la prevenzione del rischio con relative tempistiche, indicatori e responsabilità.

Tabella 47: Scheda di programmazione della misura Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

Obiettivi/azioni	Tempistiche	Indicatori	Responsabili
- Verifica dei rapporti tra i dipendenti dell'Amministrazione ed i soggetti esterni mediante acquisizione di dichiarazione ex artt. 46 e 47	I° trimestre 2014 per i dipendenti All'atto dell'assunzione	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	- RPC - Dirigenti responsabili del Settore e dell'ufficio competente
- Diffusione del P.T.P.C. a tutto il personale	Tempestivamente all'adozione del P.T.P.C.	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	- RPC

Obiettivi/azioni	Tempistiche	Indicatori	Responsabili
- Aggiornamento del codice di comportamento dell'ANSF	II° semestre 2014	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	- Direttore - Dirigenti responsabili del Settore e dell'ufficio competente per il codice di comportamento - OIV
- Diffusione del codice di comportamento aggiornato	II° semestre 2014 e nel caso di nuove assunzioni e conferimento di incarichi	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	- RPC - Dirigenti responsabili del Settore e dell'ufficio competente per il codice di comportamento - OIV
- Adeguate iniziative di formazione / informazione sull'obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse	II° semestre 2014 (comunque a seguito dell'aggiornamento del Codice di Comportamento)	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	- RPC - Dirigenti responsabili del Settore e degli uffici competenti per il codice di comportamento e la formazione

11.16 AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE

L'Agenzia ritiene di rilevante interesse, al fine di promuovere la cultura della legalità, il coinvolgimento degli stakeholder nella diffusione e comunicazione della propria strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi individuata e attuata mediante il presente P.T.P.C.

L'ANSF individua nelle Giornate per la Trasparenza di cui all'art. 10, comma 6, del D. Lgs. n. 33/2013, e programmate all'interno del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2014 – 2016 (di seguito P.T.T.I.) dell'ANSF, l'occasione più efficace per promuovere e diffondere insieme ai principi di integrità, i contenuti del presente P.T.P.C. e la strategia di prevenzione della corruzione individuata.

Tali giornate potranno inoltre costituire un canale di ascolto in chiave propositiva da parte dei portatori di interesse e dei rappresentanti delle categorie di utenti e di cittadini rispetto all'azione dell'amministrazione e dell'ente

Come individuato all'interno del P.T.T.I., le giornate della trasparenza saranno organizzate con cadenza periodica, secondo un'agenda di incontri resa nota per ciascun anno sul sito istituzionale.

ANSF infine, provvede a pubblicizzare sul sito internet dell'amministrazione l'esistenza della casella di posta elettronica anticorruzione@ansf.it, di cui al paragrafo 11.8, come canale dedicato alla segnalazione dall'esterno dell'amministrazione, anche in forma anonima, ed in modalità informale di episodi di cattiva amministrazione,

conflitto d'interessi, corruzione. Tale informazione sarà diffusa anche nell'ambito delle giornate della trasparenza di cui sopra.

La scheda di seguito riportata riepiloga per la misura Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile, gli obiettivi/azioni programmate per la prevenzione del rischio con relative tempistiche, indicatori e responsabilità.

Tabella 48: Scheda di programmazione della misura Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Obiettivi/azioni	Tempistiche	Indicatori	Responsabili
- Pubblicazione sul sito web dell'amministrazione del P.T.P.C.	Tempestivamente all'adozione del P.T.P.C.	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	- RPC
- Comunicazione e diffusione della strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi impostata e attuata mediante il P.T.P.C.	II° semestre 2014 (in occasione delle giornate della trasparenza)	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	- RPC - Responsabile della Trasparenza - Dirigenti responsabili del Settore e dell'ufficio competente per la formazione
- Implementazione e diffusione di canali dedicati alla segnalazione dall'esterno alla p.a. di episodi di corruzione, cattiva amministrazione e conflitto di interessi	II° semestre 2014	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	- RPC

11.17 TRASPARENZA

L'Agenzia ha provveduto ad elaborare il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014 – 2016 (di seguito P.T.T.I.), adottato in data 31 Gennaio 2014, acquisito il parere del CNCU.

Il P.T.T.I., così come indicato dal PNA, costituisce una apposita sezione del presente P.T.P.C., ed è riportato in allegato (Allegato 2).

Nella redazione del documento la coerenza fra i contenuti del P.T.P.C. e quella del P.T.T.I. è stata assicurata da un continuo coordinamento tra le attività del Responsabile della trasparenza e quelle del Responsabile per la prevenzione della corruzione.

L'Agenzia sta finalizzando la pubblicazione sul proprio sito istituzionale dei dati concernenti l'organizzazione e le sue attività secondo le indicazioni contenute nel D.lgs. n. 33/2013 e le altre prescrizioni vigenti.

L'Agenzia, inoltre, si è posta l'obiettivo di assicurare la trasparenza del proprio operato relativamente ai procedimenti amministrativi svolti, pubblicando sul sito

internet dell'ANSF, oltre alle informazioni già previste dalla normativa vigente, i documenti e le informazioni di seguito riportate:

- attestati di riconoscimento rilasciati ai centri di formazione;
- decreti di riconoscimento dei Verificatori indipendenti di sicurezza;
- elenco delle imprese certificate con il dettaglio del numero di certificato e la data di rilascio;
- certificati di sicurezza rilasciati;
- elenco dei veicoli autorizzati alla messa in servizio;
- elenco dei sottosistemi strutturali autorizzati.

Restano comunque ferme le disposizioni in materia di pubblicità previste dal codice di cui al D.Lgs. 163/2006, nonché, naturalmente, tutte le altre disposizioni già vigenti che prescrivono misure di trasparenza. Tra queste si rammentano le norme contenute dell'art. 4 delle legge n. 15/2009, commi 7 e 8, che impongono misure di trasparenza sull'organizzazione e sull'attività delle amministrazioni.

La scheda di seguito riportata riepiloga per la misura Trasparenza, gli obiettivi/azioni programmate per la prevenzione del rischio con relative tempistiche, indicatori e responsabilità.

Tabella 49: Scheda di programmazione della misura Trasparenza

Obiettivi/azioni	Tempistiche	Indicatori	Responsabili
- Aggiornamento annuale del P.T.T.I.	31 Gennaio di ogni anno	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	- Responsabile della Trasparenza
- Pubblicazione sul sito istituzionale dei dati concernenti l'organizzazione e le sue attività secondo le indicazioni contenute nel D.lgs. n. 33/2013 e le altre prescrizioni vigenti	Da Legge	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	- Responsabile della Trasparenza
- Monitoraggio del rispetto delle prescrizioni sulla pubblicazione	Annualmente	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	- OIV

12 ULTERIORI MISURE PREVISTE DIVERSE DA QUELLE PREVISTE COME OBBLIGATORIE

Nei paragrafi che seguono si riportano le ulteriori misure individuate dall'Agenzia nella prevenzione della corruzione e diverse da quelle previste come obbligatorie.

12.1 CONTROLLI A CAMPIONE SULLE DICHIARAZIONI SOSTITUTIVE DI CERTIFICAZIONE

L'Agenzia ai sensi dell'art. 71 del D.P.R. 445/2000, è tenuta ad effettuare idonei controlli, anche a campione, sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive di cui agli articoli 46 e 47 del citato D.P.R.

I controlli sono effettuati dall'amministrazione con le modalità di cui all'articolo 43 del D.P.R. 445/2000, consultando direttamente gli archivi dell'amministrazione certificante ovvero richiedendo alla medesima, anche attraverso strumenti informatici o telematici, conferma scritta della corrispondenza di quanto dichiarato con le risultanze dei registri da questa custoditi.

Nell'ambito delle misure di prevenzione e corruzione questa Agenzia provvederà ad effettuare i controlli a campione sulle dichiarazioni la cui verifica può essere compiuta acquisendo d'ufficio le necessarie informazioni.

La scheda di seguito riportata riepiloga per la misura Controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione, gli obiettivi/azioni programmate per la prevenzione del rischio con relative tempistiche, indicatori e responsabilità.

Tabella 50: Scheda di programmazione della misura Controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione

Obiettivi/azioni	Tempistiche	Indicatori	Responsabili
- Controlli a campione sulle dichiarazioni la cui verifica può essere compiuta acquisendo d'ufficio le necessarie informazioni	Annualmente (entro il mese di novembre di ogni anno)	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	- RPC - Dirigenti settori/uffici

12.2 CONTROLLI A CAMPIONE SULLE MODALITÀ DI ESERCIZIO DELLA DELEGA

Nella gestione dei procedimenti e delle attività dell'Agenzia che prevedono l'assunzione di decisioni nell'ambito dei settori/uffici a più elevato rischio di corruzione, ANSF opera con procedure e linee guida sia a valenza interna e quindi destinate al personale dell'Agenzia per la gestione delle attività, sia a valenza esterna e quindi destinate agli interlocutori esterni (imprese Ferroviarie, gestori dell'Infrastrutture, operatori del settore) esplicative delle modalità di gestione dei processi e delle attività.

Le procedure scompongono le fasi dei processi in attività elementari e individuano la mappatura delle responsabilità sulle attività stesse, al fine di ricondurre ciascuna

attore all'attività elementare nella quale ha un ruolo, e definire correttamente il livello di responsabilità che ricopre quell'attore nell'ambito del processo, utilizzando, ove opportuno, metodologie quali la matrice delle responsabilità (metodo R.A.C.I.).

Con riferimento ad ogni procedura è pertanto individuato il ruolo e la responsabilità a livello di attuazione e controllo della decisione su quel processo, avendo cura di distinguere ove possibile, i compiti svolti dal soggetto attuatore da quelli svolti da chi è deputato all'assunzione della decisione.

L'Agenzia vigila affinché le decisioni siano assunte dai soggetti muniti dei poteri di delega formalmente individuati dal Direttore con specifici ordini di servizio interni, in forza dei quali colui che assume la decisione finale è sempre il dirigente responsabile del Settore di riferimento, salvo i casi di impossibilità e/o impedimento nei quali in via sostitutiva la decisione è adottata da un dirigente specificatamente individuato dal medesimo Direttore.

A tal fine i Capi Settore periodicamente forniscono al RPC i dati di dettaglio che consentono di monitorare a campione che nel periodo di riferimento il soggetto che ha adottato il provvedimento finale nell'ambito di ciascun procedimento amministrativo di competenza dell'Agenzia, è il soggetto competente, ovvero il dirigente munito di poteri individuato negli Ordini di Servizio dell'Agenzia.

La scheda di seguito riportata riepiloga per la misura Controlli a campione sulle modalità di esercizio della delega, gli obiettivi/azioni programmate per la prevenzione del rischio con relative tempistiche, indicatori e responsabilità.

Tabella 51: Scheda di programmazione per la misura Controlli a campione sulle modalità di esercizio della delega

Obiettivi/azioni	Tempistiche	Indicatori	Responsabili
- Monitoraggio del rispetto delle decisioni assunte dai soggetti muniti dei poteri di delega	Annualmente entro il mese di novembre	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	- RPC - Dirigenti dei Settori

12.3 INCONTRI E RIUNIONI PERIODICHE TRA DIRIGENTI COMPETENTI IN SETTORI DIVERSI

L'Agenzia promuove l'incontro periodico tra dirigenti competenti in settori diversi in occasione della convocazione delle riunioni del Comitato Direttivo.

Il Comitato Direttivo, come già esposto nell'ambito del Capitolo 2, è composto dal direttore che lo presiede e da quattro dirigenti dei principali settori di attività dell'Agenzia; l'organo coadiuva il direttore nell'esercizio delle attribuzioni a lui conferite.

Al fine di ottimizzare tempi e risorse, le riunioni del Comitato saranno estese a tutti i dirigenti dei Settori dell'Agenzia con cadenza almeno bimestrale e, in ogni caso, nell'ambito degli incontri inerenti l'elaborazione, l'aggiornamento ed il monitoraggio del P.T.P.C., anche al fine di un confronto su tematiche sia trasversali ai settori dell'amministrazione, che specifiche dei singoli settori.

La scheda di seguito riportata riepiloga per la misura Incontri e riunioni periodiche tra dirigenti competenti in altri settori, gli obiettivi/azioni programmate per la prevenzione del rischio con relative tempistiche, indicatori e responsabilità.

Tabella 52: Scheda di programmazione della misura *Incontri e riunioni periodiche tra dirigenti competenti in altri settori*

Obiettivi/azioni	Tempistiche	Indicatori	Responsabili
- Incontri periodici tra dirigenti competenti in settori diversi al fine del confronto su tematiche comuni e specifiche, in occasione delle riunioni del Comitato direttivo	Trimestralmente	- Raggiungimento dell'obiettivo nei tempi previsti (SI/NO)	- RPC - Dirigenti dei Settori

13 MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEL P.T.P.C.

Al fine di favorire l'espletamento delle funzioni e dei compiti assegnati dalla legge al Responsabile e vigilare sul rispetto delle disposizioni del Piano da parte di tutti i dipendenti dell'Agenzia, tutti i dirigenti forniscono collaborazione e supporto al Responsabile attraverso:

- attività di analisi e valutazione del rischio,
- proposta e definizione delle misure ritenute più idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione,
- monitoraggio del rispetto, da parte delle risorse loro assegnate, delle misure individuate.

I dirigenti dei Settori, con il supporto dei dirigenti degli uffici dell'Agenzia, infatti forniscono le informazioni richieste dal RPC per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione (analisi del rischio) e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo.

Monitorano altresì le attività dell'Ufficio/Settore in cui è conferito l'incarico, con riferimento a quelle in cui è più elevato il rischio di corruzione, e attuano le necessarie misure e i provvedimenti, nei confronti del personale del proprio Ufficio/Settore, idonei alla prevenzione e gestione del rischio di corruzione.

Al fine di svolgere l'attività di vigilanza sull'efficacia del Piano e sulla effettiva osservanza dello stesso da parte dei destinatari delle prescrizioni in esso contenute (dipendenti, dirigenti, collaboratori, ecc.), infine, il Responsabile della prevenzione della corruzione è affiancato dai dirigenti i quali hanno obblighi di collaborazione, di monitoraggio e di azione diretta, in forza di poteri propositivi e di controllo indicati anche nella circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica n. 1/2013, e dai referenti per la prevenzione della corruzione laddove identificati.

In riferimento a ciascuna misura individuata nel presente P.T.P.C. e volte a prevenire il rischio di corruzione nell'Agenzia, il Responsabile della prevenzione della corruzione, pertanto, provvede ad effettuare le azioni di monitoraggio rappresentate nella tabella che segue; per ogni azione è indicato il responsabile, le tempistiche e lo strumento.

L'attività di monitoraggio consente al RPC di poter relazionare al Dipartimento della Funzione Pubblica sull'attività svolta alla fine di ogni anno.

Tabella 53: Azioni per il monitoraggio sull'attuazione del P.T.P.C. da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione

AMBITO/MISURA	AZIONI PER IL MONITORAGGIO	RESPONSABILITA'	STRUMENTI
A. FORMAZIONE IN TEMA DI ANTICORRUZIONE	A.1. Fornire al RPC i dati sulla erogazione della Formazione effettuata, relativamente a: <ul style="list-style-type: none"> - quantità di formazione in tema di anticorruzione erogata in giornate/ore, - tipologia di contenuti offerti, - articolazione dei destinatari della formazione in tema di anticorruzione - articolazione dei soggetti che hanno erogato la formazione in tema di anticorruzione. 	- Dirigenti responsabili del settore e dell'ufficio competente per la formazione	- Report annuale (entro il mese di novembre di ogni anno)
	A.2 Fornire al RPC i dati relativi alle pubblicazioni sul sito internet (sezione dedicata ai dipendenti) dei nominativi delle persone formate e dei criteri della selezione	- Dirigenti responsabili del settore e dell'ufficio competente per la formazione	- Report annuale (entro il mese di novembre di ogni anno)
B. CODICE DI COMPORAMENTO	B.1. Fornire al RPC i dati relativi all'aggiornamento e alla applicazione del Codice di Comportamento e pertanto: <ul style="list-style-type: none"> - Integrazioni adottate e aggiornamenti effettuati (tipologie e quantità), - n. di denunce delle violazioni al codice e tipologia. 	- Dirigenti responsabili del settore e dell'ufficio competente per il codice di comportamento	- Report entro il II° semestre 2014
	B.2 Fornire al RPC i dati relativi alla diffusione del Codice di Comportamento ai nuovi assunti e ai nuovi incarichi conferiti, relativamente a: <ul style="list-style-type: none"> - n. codici consegnati all'atto del conferimento degli incarichi e delle nuove assunzioni, - n. di incarichi conferiti e n. nuove risorse assunte. 	- Dirigenti responsabili del settore e dell'ufficio competente per le risorse umane	- Report entro il II° semestre 2014
	B.3 Fornire al RPC i dati relativi alla diffusione del Codice di Comportamento ai dipendenti e ai collaboratori, relativamente a: <ul style="list-style-type: none"> - modalità e tempistiche di trasmissione del codice di comportamento e dei suoi aggiornamenti al personale dipendente e ai collaboratori 	- Dirigenti responsabili del settore e dell'ufficio competente per il codice di comportamento	- Report entro il II° semestre 2014
C. ROTAZIONE DEL PERSONALE	C.1 Invio al RPC report in ordine all'attribuzione degli incarichi al personale impiegato nei processi di controllo sulla corretta applicazione delle procedure di sicurezza e sui sistemi di gestione della sicurezza, contenente i seguenti dati: <ul style="list-style-type: none"> - la tipologia di incarico, - oggetto dell'incarico, - le generalità del soggetto preposto allo svolgimento e all'esecuzione delle attività, - la rotazione effettuata nell'assegnazione degli incarichi. 	- Dirigenti competenti per i processi ove è applicabile la rotazione	- Report annuale (entro il mese di novembre di ogni anno)

AMBITO/MISURA	AZIONI PER IL MONITORAGGIO	RESPONSABILITA'	STRUMENTI
D. DISCIPLINA DEL RICORSO ALL'ARBITRATO	D.1 Invio al RPC dei dati relativi all'inserimento della clausola compromissoria nella documentazione di gara e pertanto: – n. di clausole inserite, – n. autorizzazioni motivate del Direttore per il ricorso all'arbitrato.	– Dirigenti responsabili del settore e dell'ufficio competente per gli acquisti e i contratti	– Report annuale (entro il mese di novembre di ogni anno)
	D.2 Invio al RPC dei dati relativi alla nomina degli arbitri ed alla relativa pubblicità: – n. di procedimenti di arbitrato attivati, – n. di pubblicazioni del nominativo dell'arbitro effettuate sul sito web e nominativi degli arbitri individuati.	– Dirigenti responsabili del settore e dell'ufficio competente per gli acquisti e i contratti	– Report annuale (entro il mese di novembre di ogni anno)
E. INDIVIDUAZIONE DEI CRITERI E MODALITA' DI CONFERIMENTO E AUTORIZZAZIONE INCARICHI – SVOLGIMENTO DI INCARICHI DI UFFICIO - ATTIVITA' ED INCARICHI EXTRA - UFFICIO	E.1 Verifica del processo di elaborazione di una proposta al Ministero vigilante, di decreto per individuare gli incarichi vietati ai pubblici dipendenti	– RPC – Dirigenti responsabili del settore e dell'ufficio competente per gli affari legali	–
	E.2 Verifica del processo di elaborazione e diffusione dell'atto contenente i criteri oggettivi e predeterminati per il conferimento e l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi di cui all'art. 53, comma 5, del D.Lgs. 165/2001	– Dirigenti responsabili del settore e dell'ufficio competente per le risorse umane	– Report entro il II° semestre 2014
F. VERIFICA DELLA INSUSSISTENZA DI CAUSE DI INCONFERIBILITA' PER INCARICHI DIRIGENZIALI – CONFERIMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI IN CASO DI PARTICOLARI ATTIVITA' O INCARICHI PRECEDENTI	F.1 Invio al RPC dei dati relativi alla verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative al conferimento degli incarichi e pertanto: – n. di incarichi conferiti, – n. di dichiarazione rese ai sensi degli artt. 46 e 47 D.P.R. 445/2000, – n. di dichiarazioni rese pubblicate sul sito internet dell'amministrazione.	– Dirigenti responsabili del settore e dell'ufficio competente per le risorse umane	– Report annuale (entro il mese di novembre di ogni anno)
	F.2 Verifica del processo di elaborazione e diffusione della direttiva affinché i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico	– Dirigenti responsabili del settore e dell'ufficio competente per le risorse umane	– Report entro il II° semestre 2014
	F.3 Verifica del processo di elaborazione e diffusione della direttiva affinché negli interpellati per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento	– Dirigenti responsabili del settore e dell'ufficio	– Report entro il II° semestre 2014

AMBITO/MISURA	AZIONI PER IL MONITORAGGIO	RESPONSABILITA'	STRUMENTI
		competente per le risorse umane	
G. VERIFICA DEI CRITERI DI INCOMPATIBILITA' PER PARTICOLARI POSIZIONI DIRIGENZIALI	G.1 Invio al RPC dei dati relativi alla verifica della incompatibilità degli incarichi e pertanto: - n. di incarichi conferiti, - n. di dichiarazioni rese ai sensi degli artt. 46 e 47 D.P.R. 445/2000 all'atto del conferimento, - n. di dichiarazioni di autocertificazione rese ai sensi degli artt. 46 e 47 D.P.R. 445/2000 annualmente, - n. di dichiarazioni rese, pubblicate sul sito internet dell'amministrazione.	- Dirigenti responsabili del Settore e dell'ufficio competente per le risorse umane	- Report annuale (entro il mese di novembre di ogni anno)
	G.2 Verifica del processo di elaborazione e diffusione della direttiva affinché i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico	- Dirigenti responsabili del settore e dell'ufficio competente per le risorse umane	- Report entro il II° semestre 2014
	G.3 Verifica del processo di elaborazione e diffusione delle direttiva affinché negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le cause di incompatibilità	- Dirigenti responsabili del settore e dell'ufficio competente per le risorse umane	- Report entro il II° semestre 2014
H. MISURE PER CONTRASTARE IL PANTOUFLAGE – ATTIVITA' SUCCESSIVE ALLA CESSAZIONE DAL SERVIZIO	H.1 Verifica del processo di elaborazione e diffusione delle direttiva interna per l'applicazione dell'art. 53, comma 16 ter del D. Lgs. 165/2001.	- Dirigenti responsabili del Settore e degli uffici competenti per le risorse umane, gli acquisti e i contratti	- Report entro il II° semestre 2014
I. MISURE RELATIVE ALLA FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE AGLI UFFICI, CONFERIMENTI DI INCARICHI IN CASO DI CONDANNA PER DELITTI CONTRO LA PA	I.1 Invio al RPC dei dati relativi alla verifica della sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o soggetti a cui si vuole conferire incarico, anche in commissioni di gara o di selezione di personale, o assegnare ad uffici nelle circostanze previste dall'artt. 35 bis del D. Lgs. 165/2001 e dall'art. 3 del D. Lgs. 39/2013 e pertanto: - n. di incarichi conferiti, - n. di dichiarazioni rese ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000 all'atto del conferimento degli incarichi, - n. di assegnazioni agli uffici, - n. di dichiarazioni rese ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000 all'atto dell'assegnazione agli uffici.	- Dirigenti del Settore e degli uffici competenti per le risorse umane e gli acquisti e contratti	- Report annuale (entro il mese di novembre di ogni anno)

AMBITO/MISURA	AZIONI PER IL MONITORAGGIO	RESPONSABILITA'	STRUMENTI
	I.2 Verifica del processo di elaborazione e diffusione della direttiva interna per effettuare i controlli sui precedenti penali e per le determinazioni conseguenti in caso di esito positivo del controllo	– Dirigenti del settore e degli uffici competenti per le risorse umane e gli acquisti e contratti	– Report entro il II° semestre 2014
	I.3 Verifica del processo di elaborazione e diffusione della direttiva interna affinché negli interpellati per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento	– Dirigenti del settore e dell'ufficio competente per le risorse umane	– Report entro il II° semestre 2014
J. TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNA GLI ILLECITI	J.1 Verifica del processo di elaborazione e diffusione della procedura per la segnalazione degli illeciti	– Dirigenti del settore e dell'ufficio competenti per i Procedimenti disciplinari	– Report entro il II° semestre 2014
	J.2 Invio al RPC dati relativi alle segnalazioni ricevute e pertanto: – copia delle segnalazioni ricevute	– Dirigenti settori / uffici	– E-mail, cartaceo
	J.3. Invio al RPC dati relativi ai procedimenti disciplinari: – n. e tipologie di segnalazioni ricevute, – n. di segnalazioni processate, – n. di procedimenti disciplinari, – n. e tipo di sanzioni irrogate.	– Dirigenti del settore e dell'ufficio competenti per i Procedimenti disciplinari	– Report annuale (entro il mese di novembre di ogni anno)
K. PROTOCOLLI DI LEGALITA' NEGLI AFFIDAMENTI	K.1 Invio al RPC dati relativi all'utilizzo dei protocolli di legalità e patti di integrità per l'affidamento di commesse e pertanto: – n. di avvisi, bandi e lettere di invito contenenti clausole di salvaguardia inserite.	– Dirigenti del settore e dell'ufficio competente per gli acquisti e i contratti	– Report annuale (entro il mese di novembre di ogni anno)
L. MONITORAGGIO DEL RISPETTO DEI TERMINI PROCEDIMENTALI	L.1. Invio al RPC dati relativi a tutti i procedimenti che permettano di effettuare il monitoraggio del rispetto dei tempi (p.e. soggetto istante, n. di protocollo, data di ricezione della istanza, data di rilascio del provvedimento, ecc.).	– Dirigenti settori / uffici	– Report semestrale (entro i mesi di maggio e di novembre di ogni anno)

AMBITO/MISURA	AZIONI PER IL MONITORAGGIO	RESPONSABILITA'	STRUMENTI
M. MONITORAGGIO DEI RAPPORTI TRA AMMINISTRAZIONE E SOGGETTI ESTERNI	M.1 I.1 Invio al RPC dei dati relativi alla verifica dei rapporti tra amministrazione e soggetti con i quali sono stipulati contratti, interessati da procedimenti di autorizzazione, concessione e erogazione di vantaggi economici, ai fini della verifica di eventuali rapporti di parentela e affinità con i dipendenti e pertanto: <ul style="list-style-type: none"> - n. di dipendenti, - n. di dichiarazioni rese dai dipendenti ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000, - n. di incarichi conferiti, - n. di dichiarazioni rese ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000 all'atto del conferimento, - n. di assunzioni, - n. di dichiarazioni rese ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000 all'atto dell'assunzione. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dirigenti del settore e dell'ufficio competente per le risorse umane 	<ul style="list-style-type: none"> - Report annuale (entro il mese di novembre di ogni anno)
	M.2 Relazione al RPC sulla gestione dei procedimenti svolti da uffici / settori in cui sono presenti soggetti che hanno dichiarato l'esistenza di rapporti di parentela e affinità con soggetti con i quali sono stipulati contratti, interessati da procedimenti di autorizzazione, concessione e erogazione di vantaggi economici,	<ul style="list-style-type: none"> - Dirigenti settori / uffici 	<ul style="list-style-type: none"> - Report annuale (entro il mese di novembre di ogni anno)
N. INIZIATIVE NELL'AMBITO DELL'EROGAZIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI, AUSILI FINANZIARI E ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI	N.1 Invio al RPC dei dati relativi alla pubblicazione sul sito internet dell'Agenzia nella sezione Amministrazione Trasparente delle informazioni relative a sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e attribuzione di vantaggi economici erogati dall'Agenzia e pertanto: <ul style="list-style-type: none"> - n. e tipologia di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e attribuzione di vantaggi economici, - n. e contenuti delle pubblicazioni effettuate. 	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabile della Trasparenza - Dirigenti del settore e dell'ufficio competenti per la Ragioneria, contabilità e bilancio 	<ul style="list-style-type: none"> - Report annuale (entro il mese di novembre di ogni anno)
O. INIZIATIVE NELL'AMBITO CONCORSI E SELEZIONE DEL PERSONALE	O.1 Relazione al RPC sulle procedure di selezione e reclutamento del personale	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabile del Procedimento - Dirigenti del settore e dell'ufficio competente per le risorse umane 	<ul style="list-style-type: none"> - Relazione annuale (entro il mese di novembre di ogni anno)

AMBITO/MISURA	AZIONI PER IL MONITORAGGIO	RESPONSABILITA'	STRUMENTI
P. OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE	P.1 Invio al RPC dei dati relativi alla verifica dei rapporti tra amministrazione e soggetti con i quali sono stipulati contratti, interessati da procedimenti di autorizzazione, concessione e erogazione di vantaggi economici, ai fini della verifica di eventuali rapporti di parentela e affinità con i dipendenti e pertanto: <ul style="list-style-type: none"> - n. di dichiarazioni rese dai dipendenti ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000, - n. di dipendenti. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dirigenti del settore e dell'ufficio competente 	<ul style="list-style-type: none"> - Report annuale (entro il mese di novembre di ogni anno)
	P.2 Verifica della diffusione del P.T.P.C. a tutto il personale	<ul style="list-style-type: none"> - Dirigenti del settore e dell'ufficio competente per le risorse umane 	<ul style="list-style-type: none"> - Report annuale (entro il mese di novembre di ogni anno)
	P.3 Fornire al RPC i dati relativi all'aggiornamento e alla applicazione del Codice di Comportamento e pertanto: <ul style="list-style-type: none"> - Integrazioni adottate e aggiornamenti effettuati (tipologie e quantità), - n. di denunce delle violazioni al codice e tipologia. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dirigenti responsabili del settore e dell'ufficio competente per il codice di comportamento 	<ul style="list-style-type: none"> - Report entro il II° semestre 2014
	P.4 Fornire al RPC i dati relativi alla diffusione del Codice di Comportamento ai nuovi assunti e ai nuovi incarichi conferiti, relativamente a: <ul style="list-style-type: none"> - n. codici consegnati all'atto del conferimento degli incarichi e delle nuove assunzioni, - n. di incarichi conferiti e n. nuove risorse assunte. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dirigenti responsabili del settore e dell'ufficio competente per le risorse umane 	<ul style="list-style-type: none"> - Report entro il II° semestre 2014
	P.5 Fornire al RPC i dati relativi alla diffusione del Codice di Comportamento ai dipendenti e ai collaboratori, relativamente a: <ul style="list-style-type: none"> - modalità e tempistiche di trasmissione del codice di comportamento e dei suoi aggiornamenti al personale dipendente e ai collaboratori 	<ul style="list-style-type: none"> - Dirigenti responsabili del settore e dell'ufficio competente per il codice di comportamento 	<ul style="list-style-type: none"> - Report entro il II° semestre 2014
	P.6 Fornire al RPC i dati sulla erogazione della Formazione effettuata, relativamente a: <ul style="list-style-type: none"> - n. di iniziative di formative / informative sull'obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse 	<ul style="list-style-type: none"> - Dirigenti del settore e dell'ufficio competente per la formazione 	<ul style="list-style-type: none"> - Report annuale (entro il mese di novembre)
Q. AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E	Q.1 Fornire al RPC i dati sulla comunicazione e diffusione della strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi impostata ed attuata mediante il P.T.P.C.	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabile della Trasparenza 	<ul style="list-style-type: none"> - Report annuale (entro il mese di novembre di ogni anno)

AMBITO/MISURA	AZIONI PER IL MONITORAGGIO	RESPONSABILITA'	STRUMENTI
RAPPORTI CON LA SOCIETA' CIVILE	Q.2 Verifica della diffusione dei canali dedicati alla segnalazione dall'esterno di episodi di corruzione, cattiva amministrazione e conflitto di interesse	- RPC	-
R. TRASPARENZA	R.1 Relazione al RPC dei risultati del monitoraggio del rispetto delle prescrizioni sulle pubblicazioni	- OIV	- Report annuale (entro il mese di novembre di ogni anno)
S. CONTROLLI A CAMPIONE SULLE DICHIARAZIONI SOSTITUTIVE DI CERTIFICAZIONE	S.1 Fornire al RPC i dati sui controlli a campione relativamente alla dichiarazioni la cui verifica può essere compiuta acquisendo d'ufficio le necessarie informazioni	- Dirigenti settori / uffici	- Report annuale (entro il mese di novembre di ogni anno)
T. CONTROLLI A CAMPIONE SULLE MODALITA' DI ESERCIZIO DELLA DELEGA	U.1 Fornire al RPC dati di dettaglio relativi alla verifica del soggetto che ha adottato il provvedimento finale nell'ambito di ciascun procedimento amministrativo di competenza dell'Agenzia	- Dirigenti settori / uffici	- Report annuale (entro il mese di novembre di ogni anno)
U. INCONTRI E RIUNIONI PERIODICHE TRA DIRIGENTI COMPETENTI IN DIVERSI SETTORI	V.1 Fornire al RPC i dati sulle riunioni periodiche tra dirigenti competenti in diversi settori e pertanto: - numero di incontri, - numerosità dei dirigenti.	- Comitato Direttivo	- Verbali del comitato direttivo